



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE NOUVEL OBSERV'ACTEUR

SGSS et S2E - NANTES Mars 2019 - N° 179

Dans ce numéro :

Accord Emploi	1
Bilan social 2018	2.1
La CFDT et les Cadres	2.2

Accord emploi : ce qui change !

L'accord emploi a été signé par l'ensemble des organisations syndicales le 13 mars 2019.

Comme ce fut le cas lors des deux premiers accords, la CFDT aura été force de propositions tout au long des discussions, amenant la Direction à tenir compte de nos revendications, notamment en ce qui concerne le dialogue social, l'emploi et la formation.

Parmi les avancées significatives, il faut noter toutes celles qui ont trait à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : l'anticipation sur les évolutions des métiers, notamment ceux dits sensibles et l'émergence de nouveaux métiers, doit permettre de développer et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

La formation est un élément indispensable pour le maintien dans l'emploi. Pour la CFDT, il est indispensable que cela se traduise dans les faits. Nous avons ainsi obtenu que soit revu l'accord formation actuel pour prendre en compte les nouveaux dispositifs réglementaires.

L'accent a été mis sur le maintien des seniors (salariés de plus de 50ans) dans l'emploi et aussi sur la gestion de fin de carrière.

Concernant le dispositif senior, les évolutions concernent notamment l'entretien de deuxième partie de carrière réalisé par votre manager. Les points qui y seront abordés seront votre parcours professionnel, vos souhaits de réorientation professionnelle et pour les plus âgés le souhait de date de départ prévisionnelle à la retraite. Concernant la gestion de la fin de carrière, les dispositifs existants sont renforcés :

Le temps partiel de fin de carrière uniforme ou progressif (90% de temps de travail rémunéré à 95% pendant 2 ans ou 90% de temps de travail rémunéré à 90% la première année puis 80% de temps de travail rémunéré à 90%)

Le mi-temps senior, avec un temps de travail de 50% rémunéré à 75% de la RAGB + 75 % de la moyenne de la rémunération variable des 2 dernières années. Ce temps de travail peut être consacré à l'exercice d'une mission d'expert ou de formateur interne au sein de la SG ou dans le cadre d'un mécénat de compétences entre SG et

une fondation ou une association. Les salariés ont la possibilité de cotiser à l'assurance vieillesse Sécurité sociale sur la base d'un temps plein, idem au régime de retraite complémentaire. La direction prendra en charge les cotisations patronales. A la demande de la CFDT, ce dispositif fait à nouveau place à la transmission des savoirs et des compétences et ne s'applique pas exclusivement dans le cadre du mécénat.

Certes tout n'est pas parfait et on peut déplorer qu'un accord qui traite de l'emploi intègre le dispositif de Rupture Conventionnelle Collective.

Nous avons néanmoins obtenu un maintien et même une amélioration des dispositifs liés à la GPEC et à la formation avec la garantie d'un traitement égalitaire pour l'ensemble des salariés.

la CFDT a obtenu que le dispositif retenu soit le socle minimum pour tout projet de restructuration à venir.

LA CFDT EST AUSSI
FORCE DE PROPOSITIONS.



Les annonces des augmentations et des parts variables suscitent toujours beaucoup de questionnement dans notre établissement, à tort ou à raison.

Difficile de vraiment savoir où l'on se situe, la rémunération est un sujet tabou, même si les langues se délient un peu plus chaque année.

Pour nous élus, les données fournies par la Direction sont difficilement exploitables.

Le bilan social donne beaucoup de chiffres sur notre établissement mais d'un côté nous avons l'ancienneté, de l'autre la médiane pour 2 niveaux regroupés, de l'autre le pourcentage par tranche de rémunération..., mais aucun croisement possible de tout ça.

Dans le rapport égalité femmes-hommes, nous avons ce regroupement métier, niveau, médiane de salaire, ancienneté dans l'entreprise, mais il est établi avec les données nationales de l'ensemble des salariés de ce métier.

Comme nous avons l'habitude de le dire à la CFDT, nous disposons de la météo nationale pour discuter avec les acteurs locaux qui eux disposent de la météo locales avec les nuages bien répertoriés juste au dessus de votre champ.

Nous sommes encore loin du temps où nous disposerons des éléments pour juger de la rémunération globale, salaire et parts variables pour constater que l'équité est quasi parfaite.

Ce jour là, notre rôle d'élu n'aura plus de sens...

Nathalie COUCHELLOU
Déléguée Syndicale

NOA d'honneur



Le chiffre du mois : 167

500 millions d'économies annoncées le 7 février et toujours pas de déclinaison dans les filières. Espérons que ce délai permette de ne pas faire des coupes aujourd'hui, pour être bien demain et pas dans le mur après-demain.

Nombre de questionnaires reçus à fin mars. On compte sur vous pour obtenir un panel représentatif !

Comment évolue notre établissement ?

Chaque année, dans les entreprises ou établissements de 300 salariés ou plus, la Direction est tenu d'établir un bilan social.

« Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. Art L438-3 du code du travail. »

Quelques chiffres ont retenu notre attention :

L'effectif rémunéré au 31/12/2018 est de 1028 salariés, 565 TMB (55% de l'effectif) en baisse d'un salarié par rapport à 2017 et 458 Cadres (45%) en augmentation de +44 salariés.

Cela reflète le changement de politique de recrutement, 35 sur 57 embauchés en CDI en 2018 soit 61% contre 6 sur 31 en 2017 soit 20%. Avec l'ouverture plus large au latéra-

lat, cette tendance devrait se confirmer dans les prochaines années. La CFDT a alerté la Direction sur les catégories, D et E, pour qu'une attention particulière soit apportée en matière d'offre dans la bourse des emplois et en terme de perspective de carrière et de reconnaissance des compétences.



BILAN SOCIAL

Dans le chapitre des sorties, la CFDT note : une forte baisse des ruptures de contrats non négociées, 1 démission contre 6 en 2017, aucun licenciement contre 3 en 2017; une stabilité dans les ruptures conventionnelles, 2 contre 1 en 2017 ainsi que dans les départs avant la fin de période d'essai, 2 contre 1 en 2017. La culture du dialogue impulsée par la Direction porte ses fruits et semble permettre de dégonfler les conflits en amont. Malheureusement, certains services n'y ont pas encore adhéré. En parler avec un élu CFDT permet également de trouver des solutions, osez nous rencontrer.

Côté rémunération globale : Les salaires inférieurs à 30 000 € représentent désormais moins de 10% de la population, mais la part des primes dans leur rémunération reste dérisoire aux alentours de 6%. La tranche des plus de 46 000 € de salaire augmente pour atteindre 35% de l'effectif. La CFDT dénonce la hausse de la part des primes dans la rémunération globale des hommes Cadres J et plus qui atteint 17,1% en 2018 contre 15,6% en 2017. Il y a tout d'abord un problème d'égalité professionnelle femmes/hommes puisque cette part représente dans la même catégorie 13,8% pour une femmes en 2018 contre 13,1% en 2017. Il y a aussi une iniquité dans la proportionnalité de la part des primes. Pour rappel, la part variable récompense l'activité, l'investissement et l'engagement de l'année écoulée. La valeur travail d'un cadre ne devrait pas être plus de 10 fois supérieure à celle d'un TMB.

Le monde change, notre entreprise se transforme, il faut être innovant, agile...osez-le au niveau des rémunérations mesdames et messieurs les

La CFDT conseille, aide et défend les Cadres de l'établissement

Le rôle d'un représentant du personnel CFDT est de conseiller, aider et défendre les salariés en matière de rémunération, d'évaluation, de mobilité, de respect des textes qui régissent notre environnement de travail, accords d'entreprise, code du travail... A la CFDT, quand une question nous est posée, il n'est pas fait état de la catégorie TMB ou Cadre, ni pour l'élu, ni pour le salarié, l'important est de prendre en charge et de répondre directement ou plus tard si nous ne disposons pas de toutes les informations. Les Cadres qui sont venus à notre rencontre ont trouvé des réponses.

Régulièrement, nous renseignons sur les rémunérations pour savoir où le salarié se situe par rapport à son métier, son niveau et son ancienneté.

Nous conseillons aussi sur les éva-

luations et informons sur les actions possibles, la réécriture, le recours...

En début d'année, nous avons été également alertés du fait que les Cadres qui avaient débrayé 2 heures lors du mouvement du 14 décembre

avaient eu une retenue de salaire d'une demi-journée.

Pour nous, élus CFDT, cela nous a paru injuste mais les textes étaient muets sur ce cas. Nous

avons donc demandé à l'avocat de la CFDT-SG de nous éclaircir sur ce point. Dans le même temps, nous avons questionné la Direction en réunion de délégués du personnel sur sa position.

La Direction a évoqué notre accord d'entreprise et a indiqué que le temps de travail d'un cadre au forfait est calculé en journée entière ou en demi-journée.



L'avocat a opposé un arrêt de la cour de cassation de 2008 et l'absence de disposition dans notre accord sur la retenue de salaire à opérer en cas d'absences inférieures à une demi-journée ou une journée.

Nous en avons informé la Direction et indiqué que nous ne ferions pas de réclamation individuelle mais que nous demandions la régularisation de toutes les personnes concernées et ce, éventuellement par le biais de notre avocat.

Devant le fait de loi, la Direction nous a informé qu'elle régulariserait sur la paie d'avril.

N'hésitez pas à nous en informer si ce n'est pas le cas pour vous.

Avoir recours à un représentant du personnel pour un cadre n'est ni une faiblesse, ni une honte, c'est une volonté de faire respecter ses droits au travail et c'est légitime, comme tout salarié. Alors osez, contactez-nous.

Une réaction, une question, une suggestion, n'hésitez pas, contactez-nous via cfdt.sgnantes@gmail.com