

Novembre 2017

L'Agenda Social

Cette fin d'année se caractérise par 4 négociations :

La négociation sur la surveillance réseau (AE124) afin de préciser les points le nécessitant. Les prochaines réunions sont programmées le 21/11 et le 21/12.

La négociation sur le don de jours. La prochaine réunion est programmée le 20/11.

La négociation sur la GPEC. Les prochaines réunions sont programmées le 20/11 et le 04/12.

La négociation sur la NAO (salaires 2018). La première réunion est prévue le 04/12.

BREVE DE NEGOTIATION



AE 124

Dans un premier temps, un relevé de décisions a été établi suite à la réunion du groupe de travail sur le sujet des interventions sur astreinte « A24 » et des règles du temps de repos.

Le principe retenu est que le salarié de repos en A24 amené à effectuer 3 heures minimales d'intervention continues ou discontinues sur la même journée, devra bénéficier d'un repos sans astreinte avant le terme de la semaine d'astreinte.

Le paiement relatif à ce jour sera neutralisé, en contrepartie, le salarié concerné sera prioritaire sur une astreinte A16 vacante redistribuée, sous réserve que le salarié ne soit pas en repos.

Un suivi sera réalisé et seront payés en fin de cycle TDS, les A16 qui n'auraient pas pu être

redistribuées ainsi que les indemnités de surveillances correspondantes.

Ce principe est prévu pour une durée déterminée et un bilan sera fait en février 2018 afin de le pérenniser ou de le modifier.

La CFDT a de nouveau reformulé la demande pour que les tours soient recalés sur l'année de référence des congés payés, à savoir du 01 juin au 31 mai.



DON DE JOURS

Le cadre légal prévoit déjà qu'un ou plusieurs salariés peuvent donner des jours de repos à un autre salarié dont l'enfant est gravement malade. La CFDT revendique depuis 2016 l'extension du dispositif au conjoint (pacs, concubin) ou à l'ascendant. Cet accord devrait permettre cette extension.



GPEC

Une nouvelle première réunion de négociation sur la GPEC a eu lieu, il fallait tout recommencer la dernière première datait du 14/09/2015 !

La direction a présenté un bilan, un constat et des principes. La CFDT a de nouveau insisté sur la nécessité de dépasser ces aspects pour s'intéresser à la formation, aux fiches de postes, à un vrai référentiel métier, à la rémunération et aux déroulements de carrières si l'on voulait faire une GPEC. Espérons ne pas retrouver un copier/coller de l'accord d'ASF qui n'a pas abouti.

BREVE SOCIALE



Le C2P

Dans un CFDT antérieur, nous vous expliquions les règles du C3P. Aujourd'hui, le C3P (compte personnel de prévention de pénibilité) cède la place au C2P (compte professionnel de prévention). En effet, dans sa version en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2017, désormais seuls 6 facteurs de risques font l'objet d'une déclaration de la part de l'employeur. Un décret à venir devrait nous apporter les principes de fonctionnement. Les 4 facteurs ayant disparus sont :

- 1-Manutention manuelle de charges
- 2-Postures pénibles
- 3-Vibrations mécaniques
- 4-Risques chimiques



Augmentation des gratifications stagiaires en 2018

La valeur de la gratification minimale versée aux stagiaires devrait connaître une revalorisation en 2018.

La valeur passant pour 154h de 554.40€ à 577.5€



CHOMAGE

Des changements sont entrés en vigueur depuis le 1^{er} novembre.

Changement 1 : conditions minimales d'affiliation

Pour les salariés de moins de 53 ans (50 ans auparavant), la condition minimale passe de 122 jours à 88 jours d'activité ou 610h au cours des 28 mois précédents la fin du contrat de travail

Pour les salariés de plus de 53 ans, la condition est la même mais au cours des 36 mois précédents la fin du contrat de travail.

Changement 2 : Détermination du salaire journalier de référence

Le mode de calcul se fonde désormais sur le décompte des jours travaillés par semaine civil, neutralisant les WE et jours fériés.

Le salaire de référence est ainsi déterminé par application du :

Salaire de référence/nombre de jours travaillés dans la période de référence.

Changement 3 : l'entrée dans le régime seniors

La durée maximale d'indemnisation est fixée comme suit :

Personnes entre 50 et 52 ans, 24 mois

Personnes de 53 et 54 ans, 30 mois

Personnes de 55 ans et plus, 36 mois

Changement 4 : le différé spécifique

Un délai de carence spécifique est appliqué lorsqu'une indemnité supra-légale est versée. Le plafonnement de ce délai passe à 150 jours contre 180 jours.

Les 4 leçons de management : Suite

3ème leçon : Hiérarchie

Un commercial, une secrétaire et un DRH sortent du bureau à midi et marchent vers un petit restaurant lorsqu'ils trouvent, sur un banc, une vieille lampe à huile. Ils la frottent et un génie s'en échappe.

"D'habitude, j'accorde trois souhaits, mais comme vous êtes trois, vous n'en aurez qu'un chacun".

La secrétaire bouscule les deux autres en gesticulant : " A moi, à moi ! Je veux être sur une plage des Bahamas, en vacances perpétuelles, sans aucun des soucis qui pourraient empêcher de profiter de la vie" Et pouf, elle disparaît.

Le commercial s'avance à son tour : "A moi, à moi ! Je veux siroter une pina Colada sur une plage de Tahiti avec la femme de mes rêves !" Et pouf, il disparaît.

"C'est à toi" dit le génie en regardant le directeur du personnel.

"Je veux que ces deux cons soient de retour au bureau après la pause déjeuner...."

Morale n°3 :

En règle générale, laissez la hiérarchie s'exprimer en premier.