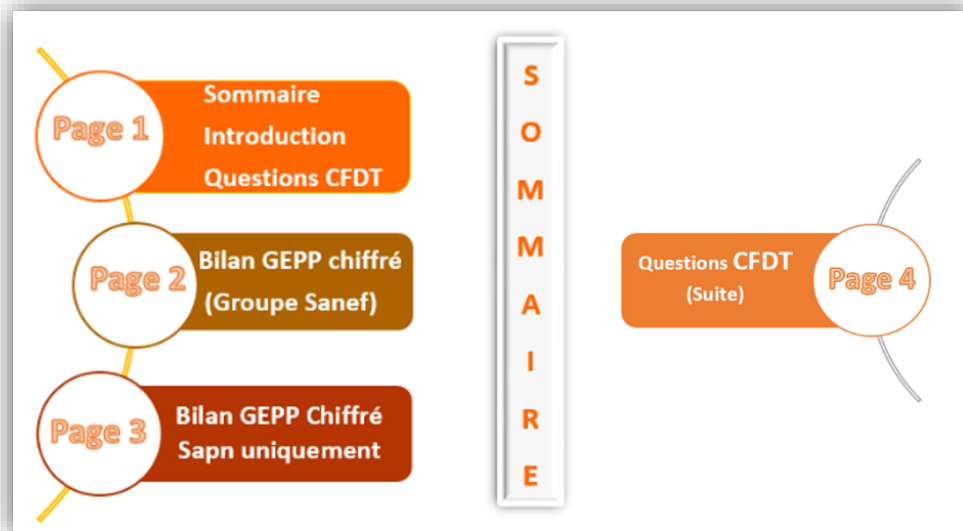




Spécial Bilan GEPP

Commission de suivi du 4 décembre 2018



INTRODUCTION

Ce mardi 4 décembre, s'est tenue la 3^{ème} commission de suivi de l'accord GEPP. La direction a pu faire une présentation chiffrée de l'accord arrêtée au 31 octobre 2018.

De son côté la CFDT a posé une série de questions sur l'application de l'accord. Malheureusement, les réponses seront données ultérieurement, par écrit.

Nous vous les communiquons tout de même avant d'avoir les réponses que nous diffuserons dès que nous les aurons !

Questions posées par la CFDT

QUESTION 1 :

Comment la direction vérifie-t-elle qu'un salarié entre bien dans le cadre de plusieurs articles de l'accord GEPP afin de lui octroyer tout ce à quoi il a droit ?

Par exemple : comment se fait-il que des salariés n'aient pas perçu l'indemnité de prise en charge de l'allongement de la distance de transport prévue à l'article 7.2.1.2 ?

Les salariés avaient bien perçu dans ce cas précis, la mobilité fonctionnelle, la mobilité géographique mais pas l'indemnité de l'allongement de la distance de transport. La CFDT a dû intervenir pour rétablir cette situation.

QUESTION 2 :

Lors de la commission de suivi de l'accord GEPP de décembre 2017, la CFDT avait remonté des gros problèmes rencontrés avec le cabinet MERCER. Y-a-t-il eu depuis des problèmes portés à la connaissance de la direction ? Il semblerait que MERCER ne rencontre plus les salariés et monte leurs dossiers uniquement par téléphone et par mail, pouvez-vous faire en sorte que la prestation prévue soit respectée ?

QUESTION 3 :

Un compte-rendu comportant toutes les questions/réponses des membres de la commission pourrait-il être établi ?

QUESTION 4 :

La prime de mobilité fonctionnelle prévue dans l'accord GEPP à l'article 7.1.1 est conditionnée au fait que si la rémunération (salaire de base y compris le 13^{ème} mois si le salarié en dispose, la part variable sur objectifs si le salarié en dispose) qui, cumulée sur 3 ans, atteint le niveau de la prime, alors elle ne sera pas versée.

La CFDT a un point de divergence sur la notion de salaire de base. Pouvez-vous nous rappeler en commission ?

- ↪ la notion de salaire de base.
- ↪ une prime versée sur une ligne distincte de la feuille de paie, est-elle considérée comme du salaire de base ?



Le bilan chiffré de l'accord groupe est édifiant ! Alors que les comptes sont arrêtés au 31 octobre 2018, le montant total, toutes entreprises du groupe Sanef confondues, s'élève à plus de 3 millions d'euros. Trois millions d'euros directement tombés dans la poche des salariés !

Au détour de ces sommes tout de même conséquentes, nous avons appris que le groupe Sanef a embauché **70 salariés de moins de 30 ans**, recruté **87 alternants** et **81 stagiaires** (toutes entreprises du groupe confondues).

Mobilité fonctionnelle (un total de 389 223€)

Prime mobilité (5000 € si emploi en décroissance, 2500 € sinon)		Indemnité différentielle de rémunération	
Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
76	289 947 €	25	99 276 €

Somme totale du coût de l'accord Situation du 1er mai 2016 au 31 octobre 2018 :

3 284 135 €

(L'accord a encore 6 mois d'existence)

Mobilité géographique (un total de 569 951 €)

SANS changement de domicile				AVEC changement de domicile			
prime mobilité (4000 € si emploi en décroissance, 2000 € sinon)		Allongement de distance		prime mobilité (9000 € si emploi en décroissance, 7000 € sinon)		Dont frais de réinstallation	
Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
101	273 833 €	29	121 576 €	20	124 566 €	10	58 976 €

Mobilité des rythmes de travail

Mobilité portant sur les rythmes de travail				Compensation baisse des majorations heures de nuit	
Cyclé (2x8 ou 3x8) vers sans cycle		3x8 vers 2x8		Nouveaux bénéficiaires	
Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant
56	484 846 €	12	93 641 €	345	798 512€

Mobilité externe

Création d'entreprise

Nombre	Montant
2	18 000€

Fins de carrières

	Nombre	Montant
Constitutions dossiers retraite (Cabinet Mercer)	279	108 810 € HT
Abondement d'indemnité Départ en retraite (+ 40%)	107	592 864 €
Cessation anticipée d'activité	71	180 978€
Formation préparation à la retraite	142	92 000€
Rachat de trimestres	0	0
Liquidations retraites progressives	2	0
Liquidations retraites	35	0
Régularisations de carrières	2	-

Autres

74 demandes de passeports de compétence

94 demandes de périodes de découvertes





Certains chiffres n'ont pas été donnés dans le détail (par entreprise) par la direction. C'est pourquoi, certaines données sont établies comme étant des **estimations**. Nous avons calculé la moyenne en divisant la somme (€) groupe par le nombre de bénéficiaires groupe que nous avons multiplié par le nombre de bénéficiaires Sapn.

Mobilité fonctionnelle

Prime mobilité (5000 € si emploi en décroissance, 2500 € sinon)		Indemnité différentielle de rémunération	
Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
50	201 167	3	7 239 €

Estimation du coût de l'accord chez Sapn du 1^{er} mai 2016 au 31 octobre 2018 :

1 211 831 €

(L'accord a encore 6 mois d'existence)

Mobilité géographique

SANS changement de domicile				AVEC changement de domicile			
prime mobilité (4000 € si emploi en décroissance, 2000 € sinon)		Allongement de distance		prime mobilité (9000 € si emploi en décroissance, 7000 € sinon)		Dont frais de réinstallation	
Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
56	153 834 €	4	14 261 €	3	18 667 €	3	7 281 €

Mobilité des rythmes de travail

Mobilité portant sur les rythmes de travail				Compensation baisse des majorations heures de nuit	
Cyclé (2x8 ou 3x8) vers sans cycle		3x8 vers 2x8		Nouveaux bénéficiaires	
Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant
15	Estimation 129 870 €	9	Estimation 70 227€	157	Estimation 363 298 €

Mobilité externe

Création d'entreprise	
Nombre	Montant
1	9 000 €

Fins de carrières

	Nombre	Montant
Constitutions dossiers retraite (Cabinet Mercer)	78	30 420 € HT
Abondement d'indemnité Départ en retraite	23	113 518 €
Cessation anticipée d'activité	21	53 528 €
Formation préparation à la retraite	61	39 521 €
Rachat de trimestres	NC	-
Liquidations retraites progressives	NC	-
Liquidations retraites	NC	-
Régularisations de carrières	NC	-

Autres

12 demandes de passeports de compétence
45 demandes de périodes de découvertes
23 formations, dont 19 pour les emplois en décroissance

Questions posées par la CFDT (suite)

QUESTION 5 :

L'article 7.3.1 de l'accord GEPP prévoit une : évolution pour les salariés travaillant dans le cadre d'une organisation avec cycle régulier (3X8 ou 2X8) vers une organisation postée sans cycle régulier (« modulation » ou « sans cycle »).

L'article parle bien de « salariés » sans faire de distinction de filière, le seul impératif étant de travailler avec un cycle régulier (3X8 ou 2X8).

Cela revient-il à dire que cet article n'est pas exclusivement réservé à la filière péage ? Autrement dit, un ouvrier autoroutier (par exemple) peut-il prétendre à bénéficier des articles 7.3.1 et 7.3.1.1 de l'accord GEPP ?

QUESTION 6 :

L'article 7.3.2 permet l'évolution d'une organisation cyclée 3X8 vers une organisation cyclée 2X8. Cet article se voit souvent interprété.

- ↪ La direction nous confirme-t-elle que les seules majorations dont il faut tenir compte dans ce cas précis sont exclusivement les majorations de nuit ?
- ↪ Un ouvrier autoroutier qui passe de cyclé 3X8 à cyclé 2X8 avec astreintes doit-il être spolié de sa compensation due aux heures de nuit non effectuées sous prétexte qu'il va monter des astreintes ?
- ↪ Un ouvrier autoroutier qui passe de cyclé 3X8 à cyclé 2X8 logé doit-il être spolié de sa compensation due aux heures de nuit non effectuées sous prétexte qu'il va bénéficier d'un logement ?
- ↪ Un ouvrier autoroutier qui passe de cyclé 3X8 à cyclé 2X8 doit-il être spolié de sa compensation due aux heures de nuit non effectuées sous prétexte qu'il effectue plus de week-ends donc plus d'heures de dimanche qui sont majorées ?
- ↪ Et enfin, la condition liée à une éventuelle augmentation de la rémunération cumulée sur 3 ans comme prévue à l'article 7.1.1, existe-t-elle pour le passage de 3X8 à 2X8 encadré par l'article 7.3.2 ?

QUESTION 7 :

L'article 7.3.3 prévoit que tous les salariés de la filière péage, dont l'automatisation des péages entrainera une baisse des majorations des heures de nuit à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, se verront proposer une prime exceptionnelle forfaitaire ou une prime mensuelle de compensation.

Pourquoi certains salariés qui sont passés de superviseur péage à superviseur au CSP n'ont pas touché cette compensation ? Pourtant, le péage où ils exerçaient a été automatisé et du fait des nouveaux tours de service dû au nouveau métier, leur nombre d'heures de nuit a considérablement diminué.

QUESTION 8 :

L'article 7.3.1 prévoit que la prime mensuelle, équivalente à 20 points pour les ACP qui en ont bénéficié au titre de l'accord N° 2013-1, soit contractualisée. La direction peut-elle nous garantir que tous les salariés concernés ont vu la contractualisation de ladite prime ?

QUESTION 8 BIS :

L'article 7.3.2 prévoit également la contractualisation de la compensation en raison d'une évolution d'une organisation cyclée 3X8 vers une organisation cyclée 2X8. Là aussi, la direction peut-elle nous garantir que tous les salariés concernés ont vu la contractualisation de ladite prime ?

QUESTION 9 :

Le revenu de cessation anticipée d'activité (CAA) est calculé sur les 12 derniers mois perçus. Une autre règle ne pourrait-elle pas être appliquée pour les salariés qui ont eu une longue interruption de travail due à une maladie durant ces 12 derniers mois, et qui sans cela, auraient pu bénéficier de la CAA ?

QUESTION 10 : ATTENTION DANGER !

La CFDT a rappelé que la cartographie des métiers faisait partie intégrante de l'accord GEPP et qu'à ce titre un emploi stable ne pouvait pas disparaître du jour au lendemain. C'est pourtant ce qui est arrivé aux 6 salariés Sanef du service d'assistance communément appelé 3 33 33 faisant référence au numéro de téléphone qui sert à les contacter. La GEPP ou la GPEC servent justement (entre autres) à avoir une visibilité sur les besoins de l'entreprise en termes d'emplois. Cette cartographie dont la CFDT pensait qu'elle offrait des garanties et de la clarté, avait été âprement discutée en négociation. Pourtant dans ce cas précis, elle a été balayée d'un revers de la main. En ne tenant pas compte de cette cartographie pour en changer la donne, la direction n'a-t-elle pas l'impression de bafouer l'accord ? La direction se rend-elle compte du message qu'elle envoie aux signataires de l'accord mais plus grave encore aux salariés ? La CFDT ajoute que la négociation d'un nouvel accord GEPP va être ouverte début 2019, la discussion autour d'une nouvelle cartographie des métiers y avait toute sa place !