

Aout/Septembre 2021

La vérité : PAN PAN CUL CUL

Aucune signature sur l'accord relatif au droit syndical ! Quelle surprise !

Mais au fait, pour quelle raison l'accord sur le droit syndical se trouvait être en négociation alors qu'il devait se terminer à la fin du cycle électoral à savoir fin 2023 ? La vraie question est là, voici la réponse : il fallait faire PAN PAN CUL CUL à ces élus qui ont mis des bâtons dans les roues pour défendre les salariés !

BREVE DE NEGO



DROIT SYNDICAL

L'accord 145 signé le 26/12/2019 prenait effet le 1^{er} janvier 2020 et était conclu pour une durée déterminée de 4 ans avec une fin au 31 décembre 2023. La promotion du dialogue social passe par la confiance et nous pensions qu'un accord signé n'allait pas être remis en cause avant son terme. Mais il fallait se tenir à carreau pour cela !

En effet, lors du contexte de crise sanitaire, la direction a voulu et mis en place tout ce qu'elle pouvait mettre en place, sauf que quelquefois il fallait l'accord des Organisations Syndicales.

Ce fut notamment le cas pour l'accord relatif à la pose des congés payés par anticipation. La majorité des OS ont refusé de signer, quel affront !

La société a recouru à l'activité partielle et selon elle, nous aurions dû ne pas réagir (il fallait s'estimer heureux) sauf que :

- Les élus du CSE ont voté défavorablement à toute mise en œuvre.
- Les élus ont refusé de siéger en instance.
- Les OS ont fait des recours auprès de l'inspection du travail.
- Les OS ont communiqué dans la presse, ...

Tout cela était inadmissible, il fallait faire quelque chose !

L'accord 145 ne pouvait donc donner des moyens supplémentaires à des élus qui défendaient les salariés plutôt que de cautionner les décisions de la direction.

Le 28 mai 2020, la sanction est tombée comme un couperet, la direction annonce qu'elle va dénoncer l'accord 145. Ce fut chose faite et l'accord n'est donc plus applicable depuis le 3 septembre 2021.

Nous vous passerons les détails de la négociation qui selon la direction a été « le fruit d'une réflexion enrichie par les échanges qui ont animé les réunions », blablabla tout cela est bien connu, c'est de la COM !

La réalité c'est qu'il fallait sanctionner l'attitude des représentants du personnel.

Pour la petite histoire, l'accord sur le droit syndical d'ASF a aussi été dénoncé mais après ESCOTA parce que les élus d'ASF ont été méchants après nous. Là aussi PAN PAN CUL CUL ! le point commun ne serait-il pas le président ou est-ce un pur hasard ?

La direction parle de modernisation du dialogue social, nous nous parlons de régression sociale !

Voici une synthèse comparative des éléments supralégaux de l'accord 145 et de la proposition du nouvel accord, la vérité vraie ! En effet, un accord n'a pas pour vocation à appliquer le cadre légal, celui-ci s'applique déjà.

Domaine CSE	Accord Dénoncée	Nouvel Accord	Observation
RPS (représentants de proximité)	17 représentants 8h par mois de délégation	15 représentants Pas d'heures attribuées par accord	↓ Santé et sécurité amoindries.
CSSCT	6 membres 8h par mois de délégation et 4h pour le secrétaire.	6 membres Pas d'heures attribuées par accord	↓ santé et sécurité amoindrie
Commission RIC (réclamations individuelles et collectives)	Existante	Existante	Pas d'évolution
Membres suppléants	8h par mois de délégation	Pas d'heures attribuées par accord	↓ Fonctionnement du CSE amoindri au détriment des salariés notamment par la baisse de la subvention des activités de 0.2% de la masse salariale
Bureau du CSE	Secrétaire : 8h par mois Trésorier : 6h par mois	Pas d'heures attribuées par accord	
Commission logement	80 heures par an	Pas d'heures attribuées par accord	
Commission Arbre de Noël	210h par an	Pas d'heures attribuées par accord	
Subvention ASC (activités sociales et culturelles)	1.64% de la masse salariale	1,44% de la masse salariale	
Total des Heures de délégation supralégales accordés au CSE.	4346 h	1500 h	↓ Un volume d'heures réduit 1/3 impactant le fonctionnement du CSE

Pour la CFDT, s'en prendre au CSE, c'est s'en prendre aux salariés !

Domaine Syndicale	Organisation	Accord Dénoncée	Nouvel Accord	Observation
Commission du dialogue social		Existante	Existante	Pas d'évolution
Instance de dialogue resserrée		Absente	Existante	↓ En réalité cette instance existait déjà sans être officielle.
Délégué syndical référent		Existant	Existant	Pas d'évolution
Subvention annuelle		Existante	Existante	Pas d'évolution avec accentuation du chèque syndical
Heures de délégation		4500 h	1500 h	↓ Un volume d'heures réduit 1/3 impactant la défense des salariés.

Pour la CFDT, la direction cherche à affaiblir les OS afin d'éviter ce qu'il s'est passé pendant la crise sanitaire lors de la mise en place de l'activité partielle.

Période lors de laquelle la CFDT avait fait le pari que le bénéfice net de 2020 ne serait pas inférieur aux années les plus basses depuis l'arrivée de VINCI. En effet si nous prenons les années les plus ressenties, en 2013 et 2014 nous avons fait 162 M€ alors qu'en 2020 période de crise sanitaire nous avons fait 171 M€. Trouvez l'erreur !

Cet accord aurait peut-être pu aboutir si la direction ne s'en prenait pas à l'instance CSE qui est selon nous celle des salariés. Pour que cette instance conserve un fonctionnement équivalent, il faut que les membres suppléants continuent de bénéficier d'heures. Plus important encore, la CFDT ne signera jamais une baisse de la subvention qui profite aux salariés.

BREVE DE NEGO



Suivi de notre accord d'intéressement

Lors de notre dernier bulletin, nous vous présentions un tableau de synthèse concernant l'accord.

Il faut savoir qu'au niveau de l'enveloppe collective en matière d'accident du travail, chaque AT diminue celle-ci de 20000€. Nous totalisons 7 AT en 2021 ce qui impacte l'enveloppe collective de 140000€, au-delà de 12 AT, pas de déclenchement de l'enveloppe.

Que dois-je faire pour obtenir les différents bonus en 2021 au niveau de mon unité de travail ?

Je travaille dans un des 4 districts en Viabilité :

J'ai un Bonus de 800€ si mon unité a 0 AT, 300€ si mon unité a 1 AT, 150€ si mon unité a 2 AT sinon rien.

J'ai un Bonus de 100€ si 20% des salariés de mon unité a fait au moins une remontée prévention sous MoveSafe+

J'ai un Bonus de 150€ si 90% des salariés de l'unité ont suivi 4 Instants environnements.

J'ai un Bonus de 100€ si 10% des salariés de l'unité ont fait au moins une remontée hors prévention sous MoveSafe+

J'ai un Bonus de 150€ si le vote vert des smiley boxes atteint les 61%

J'ai un Bonus de 150€ si le taux de conformité sur PACO est de 80%.

J'ai un Bonus de 180€ (45° par trimestre) si 55% des salariés de mon unité ont fait 1 visite chaque trimestre sur AIRES 360°

Je travaille dans un des 4 complexes au Péage :

J'ai un Bonus de 800€ si mon unité a 0 AT, 300€ si mon unité a 1 AT, sinon rien.
J'ai un Bonus de 100€ si 20% des salariés de mon unité ont fait au moins une remontée prévention sous MoveSafe+
J'ai un Bonus de 150€ si 90% des salariés de l'unité ont suivi 4 Instants environnements.
J'ai un Bonus de 100€ si 10% des salariés de l'unité ont fait au moins une remontée hors prévention sous MoveSafe+
J'ai un Bonus de 150€ si le temps moyen d'attente est inférieur ou égal à 6 secondes.
J'ai un Bonus de 150€ si le taux d'appel pour 1000 transactions est maximum de 4,3 appels
J'ai un Bonus de 180€ (45° par trimestre) si 55% des salariés de mon unité ont fait 1 visite chaque trimestre sur AIRES 360°

Je travaille à GME :

J'ai un Bonus de 800€ si mon unité a 0 AT, 300€ si mon unité a 1 AT, sinon rien.
J'ai un Bonus de 100€ si 20% des salariés de mon unité ont fait au moins une remontée prévention sous MoveSafe+
J'ai un Bonus de 150€ si 90% des salariés de l'unité ont suivi 4 Instants environnements.
J'ai un Bonus de 100€ si 10% des salariés de l'unité ont fait au moins une remontée hors prévention sous MoveSafe+
J'ai un Bonus de 300€ si le taux de réalisation du programme de maintenance préventive est au moins à 3000 OT sur le deuxième semestre.
J'ai un Bonus de 180€ (45° par trimestre) si 55% des salariés de mon unité ont fait 1 visite chaque trimestre sur AIRES 360°

Je travaille à l'exploitation sécurité (PC) en DRE :

J'ai un Bonus de 800€ si mon unité a 0 AT, 300€ si mon unité a 1 AT, sinon rien.
J'ai un Bonus de 100€ si 20% des salariés de mon unité ont fait au moins une remontée prévention sous MoveSafe+
J'ai un Bonus de 150€ si 90% des salariés de l'unité ont suivi 4 Instants environnements.
J'ai un bonus de 100€ si 10% des salariés de l'unité ont fait au moins une remontée hors prévention sous MoveSafe+
J'ai un Bonus de 300€ si le taux d'affectation PaCo est supérieur ou égal à 90%
J'ai un bonus de 180€ (45° par trimestre) si 55% des salariés de mon unité ont fait 1 visite chaque trimestre sur AIRES 360°

Je travaille dans une entité du Siège (structure) hors DMS :

J'ai un Bonus de 800€ si mon unité a 0 AT, 300€ si mon unité a 1 AT, sinon rien.
J'ai un Bonus de 100€ si 20% des salariés de mon unité ont fait au moins une remontée prévention sous MoveSafe+
J'ai un Bonus de 150€ si 90% des salariés de l'unité ont suivi 4 Instants environnements.
J'ai un bonus de 100€ si 10% des salariés de l'unité ont fait au moins une remontée hors prévention sous MoveSafe+
J'ai un Bonus de 480€ (120€ par trimestre) si 65% des salariés affectés au siège ont fait 1 visite chaque trimestre sur AIRES 360°

Je travaille à la DMS :

J'ai un Bonus de 800€ si mon unité a 0 AT, 300€ si mon unité a 1 AT, sinon rien.
J'ai un Bonus de 100€ si 20% des salariés de mon unité ont fait au moins une remontée prévention sous MoveSafe+
J'ai un Bonus de 150€ si 90% des salariés de l'unité ont suivi 4 Instants environnements.
J'ai un bonus de 100€ si 10% des salariés de l'unité ont fait au moins une remontée hors prévention sous MoveSafe+
J'ai un Bonus de 300€ si le pourcentage du baromètre de satisfaction globale est à 90% minimum.
J'ai un Bonus de 180€ (45° par trimestre) si 55% des salariés de mon unité ont fait 1 visite chaque trimestre sur AIRES 360°