



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

BILAN CFDT
ACCORD DIALOGUE SOCIAL ET IRP
(décembre 2014)
NEGOCIATION DU JEUDI 07 JUIN 2018

| PREAMBULE | |
|---|---|
| Améliorer le dialogue social | <ul style="list-style-type: none">- Objectif non atteint, pour preuve les résultats de l'enquête sociale.- Les instances sociales sont perçues comme des passages obligés plutôt que comme des vrais espaces de dialogue. |
| Confiance mutuelle | <ul style="list-style-type: none">- Non atteint, la Direction a souvent rejeté sans même les écouter les demandes des syndicats (cf. la BMDP ou les demandes de négociations des syndicats).- Comment parler de confiance lorsque l'action des syndicats lors de la grève de 2017 est comparée par un cadre supérieur aux agissements de DAESCH sans que la Direction ne démente.- Comment parler de confiance lorsque le droit syndical est depuis des années constamment mis à mal par la Direction (tracts, RS dans les IRP, heures infos syndicales, compte rendu des réunions de négociation, accord droit d'expression non appliqué...).- Les élus du CE qui siègent au CA ne sont pas invités à intervenir. |
| Le dialogue social comme facteur déterminant de la compétitivité des entreprises. | <ul style="list-style-type: none">- Engagement fort, si tel était le cas nous aurions connu plus de réussite ou alors la compétitivité de la CR serait mise à mal. |
| Organiser un dialogue social de qualité. | <ul style="list-style-type: none">- Pour quelle efficacité ?- Rejet quasi systématique de la Direction des demandes de négociation portées par les syndicats avant même d'échanger. |
| Facilité l'exercice des mandats | <p>L'accord n'a pas facilité l'exercice des mandats, pour exemple les enveloppes trop élevées pour des élus, ou encore des « railleries » de certains managers sur l'exercice du mandat.</p> |
| Concilier au mieux l'exercice des métiers | <ul style="list-style-type: none">- Si cet objectif était atteint nous ne connaîtrions pas une frilosité de la part de l'encadrement notamment à s'engager socialement, pour preuve aussi les déclarations de cadres de Direction sur l'engagement syndical.- Lorsque les élus sont en délégation ils travaillent aussi. |

CHAPITRE 1 – CADRE GENERAL

Article 1

| | |
|--|---|
| Accompagner les salariés dans les évolutions conjoncturelles et structurelles de l'entreprise au travers de la négociation et des différentes réunions d'instances. | <ul style="list-style-type: none">- Cette ambition n'est pas atteinte, les salariés ne comprennent pas toujours les évolutions proposées, il manque le sens des réorganisations.- Refus de la Direction de négocier des mesures d'accompagnement lors des suppressions de postes |
| Associer le plus en amont possible les partenaires sociaux aux évolutions internes majeures de l'entreprise. | Cela est fait mais pour quelle finalité si les instances n'ont pas voix au chapitre (cf. la BMDP). |
| Développer le statut social et les conditions de travail des collaborateurs. | <ul style="list-style-type: none">- Là aussi cet objectif n'est pas atteint, en quoi le statut social a-t-il été amélioré au cours des 4 dernières années ?- Au contraire il y a plutôt un dé-tricotage des droits acquis- Sentiment des salariés que leurs conditions de travail ne s'améliorent pas voir qu'elles se détériorent. |
| Faire partager au corps social les missions et les prérogatives des représentants du personnel. | <ul style="list-style-type: none">- Cela n'a pas été fait.- Quelle initiative de la part de la Direction ?- Avec quels moyens les syndicats peuvent-ils le faire ? |
| Les parties signataires conviennent de la nécessité de mesurer la qualité du dialogue social dans l'entreprise notamment afin de prendre les mesures complémentaires pour l'améliorer. | La mesure de la qualité du dialogue social a été faite mais pour quelles actions par la suite, quelles mesures complémentaires prises pour l'améliorer ? La réunion d'échanges n'a rien donné |

Article 2

| | |
|--|---|
| Traiter de façon identique et équitable les OS dans la CR et les RP. | Impossible d'affirmer qu'il y a bien un traitement équitable. Avoir le bilan sur la mandature des attributions et attributaires de RCI/RCP/ primes et promos par syndicat, cela serait utile pour le vérifier. |
| La Direction s'engage à organiser des réunions techniques, d'information ou d'échanges... | Les exemples cités par la Direction dans son bilan (groupe de travail du CHSCT sur Horizon et mobilier NOSICA) sont hors du cadre temporel de l'accord, car antérieurs à la conclusion de l'accord. |
| Lors des réunions plénières des différentes instances, privilégier les échanges, la suspension de séance et au besoin les reports d'avis plutôt que des postures et des avis déjà écrits | <ul style="list-style-type: none">- Lors de la présence du Directeur Général sur les orientations générales il y a eu des questions posées, ne pas faire d'un cas une généralité.- Sur 56 avis émis par le CE en 2017 et 2018 : autant d'avis favorables que défavorables, preuve que le CE sait aussi accompagner les projets de la Direction quand il les juge pertinents. |

| | |
|--|---|
| <p>Participer aux différentes réunions initiées par la Direction...</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Un seul exemple illustré par la Direction, le projet d'entreprise. - Par ailleurs les syndicats ont participé à des groupes de travail, la BMDP notamment dont il est ressorti que leurs avis ne valaient rien. - Depuis participation aux groupes de travail QVT et travail à distance. - Groupe de travail CHSCT sur le RPS qui a abouti à faire évoluer le DU. |
| <p>Article 3</p> | |
| <p>Egalité de traitement</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Le mandat reste un frein à l'évolution professionnelle et à la rémunération ; le déroulement de la carrière d'un RP n'est pas identique à celui d'un salarié non élu. - Il existe un a priori dans l'entreprise sur l'élu qui conteste tout et n'est jamais présent, comment favoriser dans ce cadre l'évolution professionnelle - Avoir un panel comparatif sur la carrière de l'élu (entre élu et non élu) permettrait de fournir des données objectives |
| <p>Examen spécifique de l'évolution des rémunérations des RP</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Sous quelle forme cela est-il fait ? - Pour quels résultats ? |
| <p>Formation</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Les RP ont un temps de présence effectif moindre que celui des salariés sans mandat mais ils ont des temps de formation identique, cela ne tient pas compte de l'impact sur le temps de présence des RP. - Les formations ne sont pas toutes adaptées à leur situation. |
| <p>Maintien et valorisation des compétences. Chaque RP veillera à ce que son temps de travail ne soit pas réduit de plus de la moitié par temps de délégation dont réunion avec l'employeur.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Les années 2016 et 2017 on été marquées par une augmentation du nombre de réunions avec notamment la BMDP, des réunions qu'il aura aussi été nécessaire de préparer en amont. - Nombre de réunions de CE, en 2015 : 18, en 2016 : 20 et 19 en 2017. Pour le CHSCT : 11 en 2015 et en 2016 et 8 en 2017 - Dans son bilan la Direction semble reprocher les réunions qu'elle initie. - Le temps de délégation est utile pour travailler les dossiers et fournir des contributions, ce n'est pas du temps perdu. |
| <p>Des pistes de valorisation des compétences seront examinées.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Aucun travail n'a été engagé sur ce domaine là. - Comment les compétences acquises lors d'un mandat sont-elles reconnues dans l'appréciation de l'exercice du métier et l'évolution professionnelle ? |

| Article 4 | |
|---------------------------|---|
| Prévention des conflits | Le conflit de 2017 était prévisible et rien n'a été tenté par la Direction pour l'éviter, pire elle l'a voulu. |
| Respect du droit de grève | Nous doutons du respect de cet engagement au regard des pressions extrêmement fortes exercées par les managers du réseau à la demande de la Direction auprès des salariés. Cf. aussi les agissements du DSA du secteur test. |
| Article 5 | |
| Suivi des absences | La mise en place en septembre 2013 de l'outil de gestion des absences IRP est antérieure à cet accord et est donc sans objet dans le bilan de l'accord. |

| Chapitre 2 | |
|-------------------------|--|
| Publications syndicales | <ul style="list-style-type: none"> - La dotation de 1 500€ versée par la CR aux OS est antérieure à la signature de cet accord, elle est donc sans objet dans le bilan présenté par la Direction. - La Direction ne communique plus 1 fois par mois sur le portail pour informer les salariés de l'adresse des sites des OS. - L'interdiction d'utiliser les moyens de l'entreprise pour diffuser les tracts amène les syndicats à diffuser des tracts sous format papier, une pratique bien loin du digital et de la volonté de l'entreprise de limiter le papier. Injonction contradictoire. - La comptabilisation du nombre de tract n'a aucun sens ni aucune légitimité dans la mesure où ils sont publiés en dehors des moyens de l'entreprise sous la seule responsabilité des syndicats. Pourquoi ne pas avoir communiqué sur les messages envoyés par la Direction auprès des managers (dont les OS ne sont pas destinataires) ou auprès des salariés dans le domaine social ? |

| Annexes | |
|------------------|---|
| Bilan présentiel | <ul style="list-style-type: none"> - Des erreurs constatées dans le bilan présenté. - Pas de commentaires explicatifs sur les chiffres. |
| Crédit d'heures | <ul style="list-style-type: none"> - Doutes sur les chiffres fournis qui ne sont pas cohérents entre eux ainsi qu'avec ceux du bilan social. - La non utilisation liée aussi aux absences des élus n'est pas mentionnée (impossibilité de prendre son temps de délégation, formation, surcharge de travail, congés, maladie...), nécessite d'avoir aussi une analyse plus qualitative que quantitative. Manque d'objectivité dans les éléments comparatifs. - Le total des crédits d'heures pris en 2017 = 9 150 heures soit l'équivalent de 6 ETP soit en masse salariale +/- 200 K€. |