



www.cgt-giat.fr

Réunion de négociation du 24 février

Prêt de personnels : **La CGT signera l'accord**

Affectation des salariés dans les antennes : **A revoir !**

Risques Psycho-Sociaux : **Il faut aller au fond des choses !**

La Direction a réuni les organisations syndicales le 24 février, au Siège pour aborder trois points portant sur :

- La finalisation de l'accord relatif aux prêts de personnels
- Les conditions d'affectation des salariés dans les antennes régionales
- Les Risques Psycho-sociaux

Accord relatif aux prêts de personnels : La CGT signera l'accord

Après avoir fait prendre en compte la majeure partie de ses propositions, la CGT a décidé d'apposer sa signature au bas de cet accord qui fixe un cadre aux prêts de personnels auxquels la Direction entend avoir recours, dans le cadre très précis **d'une baisse potentiellement durable de la charge dans un établissement. Ces prêts auraient pour but d'éviter le chômage partiel, notamment.**

Cet accord s'applique à TOUS les salariés, quel que soit leur statut et leur catégorie socioprofessionnelle.

Dès le début de la discussion, la CGT a exigé que cette mesure se fasse sur la base du seul volontariat du salarié, ce qui, aujourd'hui, est inscrit très clairement dans le texte final, en précisant que « le principe incontournable en la matière était celui du volontariat ».

Comme le demandait la CGT, les CE seront informés et/ou consultés, selon les cas ainsi que les CHSCT.

Le salarié se verra proposé une convention de prêt et, selon le cas, un avenant à son contrat de travail, avec un délai de réflexion d'un minimum de 72h.

Le prêt sera d'une période initiale de 6 mois, reconductible toujours suivant le volontariat du salarié. Celui-ci pourra mettre un terme à ce prêt, à tout moment, sous réserve d'un préavis de quinze jours, sauf si cette demande résulte d'un cas de force majeure.

Les mesures d'accompagnement.

- Les frais d'hébergement et de repas du soir sont remboursés selon le barème missions/déplacements.
- Les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, en début et fin de semaine sont

pris en charge selon la politique voyage, en véhicule de location ou personnel.

- Pour les trajets inférieurs à 3 heures, le temps est payé sur la base du salaire de base + ancienneté ou prime de rendement.
- Pour les trajets supérieurs à 3 heures, le temps au delà des 3 heures est considéré comme du temps travaillé et imputé sur l'horaire de présence du salarié. Ce temps est alors rémunéré sur la base du salaire de base + prime de rendement ou ancienneté + éléments variables.
- Quelle que soit la distance depuis leur domicile, les salariés peuvent demander un aménagement de leurs horaires, pour les lundis et vendredis, dans la limite des horaires de l'établissement et de la durée maximale de travail au poste (10h).
- Les temps de trajet retenus sont ceux figurant sur Via Michelin, augmentés d'une pause de 15 minutes toutes les 2 heures
- Les salariés qui bénéficiaient d'une prime d'équipe, la conservent sans dégressivité lors du prêt, même si le poste sur lequel ils sont affectés ne donne pas droit à la prime d'équipe.
- Les salariés perçoivent une prime de 15% de la rémunération de base lorsque le prêt entraîne 4 nuitées par semaine pour une période supérieure à 1 mois.
- Une prime de nettoyage des effets est versée sur justificatif, avec un plafond de 50€ mensuel.

Voilà l'ensemble des raisons qui amènent la CGT à signer cet accord, d'une durée déterminée d'un an.

CONDITIONS D'AFFECTATION DES SALARIES DANS LES ANTENNES REGIONALES

Tout d'abord, la Direction a présenté les raisons qui l'amènent, aujourd'hui à proposer des affectations plutôt que des missions de longue durée. Selon, elle, c'est la nature même des nouveaux contrats de soutien global qui l'exige.

- Présence obligatoire des salariés le lundi à 8h,
- mais aussi...travail programmé sur 5 dimanches dans l'année
- réduction des coûts de fonctionnement (payer les gens en mission, c'est trop cher !!!).

Ces mesures concerneraient :

- 6 personnes en 2010, puis 10 à partir 2011 seraient concernés sur la durée du contrat Soutien Post Leclerc à Canjuers.
- 2 personnes en 2010, avec une montée en puissance au fur et à mesure de la mise en service du VBCI, pour atteindre 12 personnes en 2013. **Mais attention, d'autres antennes pourraient voir le jour.**

Partant de ce constat, la Direction propose donc l'affectation plutôt que les missions de longue durée, avec retour fin de semaine. Cela se ferait par avenant de deux ans renouvelables, le souhait de la direction étant d'éviter le célibat géographique et de prioriser le déménagement familial.

Pour attirer les candidats potentiels....assez peu nombreux aujourd'hui, elle propose :

- l'application de l'article 6 de l'accord GPEC (frais de déménagement, prime de mobilité, indemnité d'installation, double résidence jusqu'au déménagement de la famille).

Compte tenu du caractère « non définitif » de ces affectations, la direction ajoute :

- un voyage A/R par ...trimestre, pour voir le reste de la famille.
- Un différentiel de loyer pendant la durée d'affectation.

Lors de son retour dans son établissement d'origine, le salarié percevrait de nouveau, les indemnités liées à l'article 6 de l'accord GPEC.

Pour la CGT, ces mesures ne prennent pas en compte les contraintes d'un tel changement de vie pour l'intéressé et sa famille. Les mesures d'accompagnement doivent être revues à la hausse, et **les représentants CGT ont notamment demandé**

- la prise en charge totale du loyer,
- une promotion, assortie d'une augmentation de salaire minimale de 5%, prise en dehors du budget annuel.

En tout état de cause, nous avons fait comprendre à la direction, que sa copie était à revoir.

FORFAITS MISSIONS.

La CGT avait demandé à la Direction d'aborder cette question qui fait largement débat aujourd'hui, dans les équipes de soutien clients. En effet, s'appuyant sur la signature de l'accord missions/déplacements (que la CGT

n'a pas signé), la direction en profite pour remettre en cause des modalités existantes, ce qui créé un malaise chez les personnels concernés.

Après avoir rencontré plusieurs d'entre eux, **la CGT a donc posé les revendications des salariés sur la table du DCRH**, et notamment les trois points suivants :

- Octroi d'une prime de 15% pour les missions longue durée
- Jours de formation sur site Nexter considérés comme Missions
- 10 jours de repos compensateurs au lieu des 8 proposés par la Direction aujourd'hui.

Après avoir pris acte de nos propositions, la Direction doit nous faire parvenir ses réponses dans les prochains jours.

Risques PSYCHO-SOCIAUX

Beaucoup de salariés ont pu lire dans la presse l'inscription de Nexter sur la liste orange des entreprises n'ayant pas encore signé d'accord relatif à la prévention des risques psycho-sociaux.

Pour sortir de cette situation, la Direction a donc engagé un début de discussion portant, non pas sur un accord sur le sujet, mais sur un accord de méthode portant sur la démarche à mettre en œuvre pour parvenir à un accord. On voit bien l'empressement à mener ce débat au sein des entreprises en général et de Nexter en particulier.

Les premiers échanges montrent que la Direction entend éviter d'aborder la question essentielle, à nos yeux, à savoir :

L'impact de l'organisation du travail sur l'état de santé des salariés.

Ce n'est pas une surprise, en soit, puisque depuis des années **la Direction se bat** pour refuser d'inscrire ce risque sur le document unique, **malgré les démarches multiples des élus CGT.**

Nous sommes face à une position dogmatique, impulsée par le MEDEF et l'UIMM, qui donne consigne à leurs adhérents (et GIAT en fait partie), de ne pas céder un pouce de terrain sur cette question.

Et bien, le DCRH devra compter sur la détermination de la CGT, qui n'entend pas se contenter d'un texte « bateau » sur le sujet.

La question de la santé au travail est trop importante pour qu'on se contente de l'à-peu-près, en la matière.

La CGT tiendra toute sa place dans ce débat, quoiqu'en pense la Direction !