SOLIDAIRES - UNITAIRES - DEMOCRATIQUES

tract sans guerre syndicale 100% GARANTI

le 25 mars 2021

Les brèves de SUD !

Le projet dont tout le monde a entendu parler a été officialisé, l'APM d'UP2 est avancé de 4 semaines.

Décalage APM (Arrêt Programmé de Maintenance) :

Un décalage d'APM est loin d'être anodin sur une année 2021 où nous sommes associés à des critères d'intéressement semestriels.

À partir du moment où la balance « objectifs semestre n°1 / objectifs semestre n°2 » est modifiée, il y a un impact potentiel sur les possibilités d'atteindre lesdits objectifs et donc sur le montant de notre intéressement.

SUD a d'ores et déjà écrit à la Direction afin d'en étudier l'impact et qu'un avenant à l'accord d'intéressement puisse être envisagé.

N.B. : l'accord a été signé le 22 mars, la Direction officialise le nouveau P2P (Plan de Production) le 24 mars.

Calendrier social :

La Direction convie les syndicats à une réunion sur l'élaboration du calendrier social le 02 avril. Si la Direction a accepté la proposition de SUD d'ouvrir des négociations liées à CONVERGENCE (au second semestre), elle n'en demeure pas moins complètement fermée au dialogue social.

Les prochaines négociations concernent le télétravail.

MÉDECIN DU TRAVAIL :

La Direction avait réalisé un magnifique « *teasing* [(1)]» depuis des mois sur l'arrivée de notre nouveau médecin du travail. Malheureusement, elle a démissionné après seulement quelques jours. Voyons le positif, le précédent médecin avait finalement renoncé et n'est jamais venu… **Désormais, c'est officiel, il n'en reste plus qu'un !**

Si bien évidemment, nous cacherons le nom de notre Highlander du SAN (tout le monde l'a en tête), SUD tient à lui murmurer un petit conseil discret : « *Vous êtes le dernier médecin, c'est le moment de négocier une augmentation individuelle Docteur !* ». ***#attractivité***

[(1)] Ce petit anglicisme est un cadeau à notre Direction qui les aime tant. Mais ce qu'elle aime le plus, c'est le vocabulaire de SUD. Lors du CSE de mars, elle a tenu à expliquer ce que voulait dire le mot employé par SUD à son égard « ***ultracrepidarianisme*** ».

NAO - fonctionnement des AI 2021 :

Comme chacun doit le savoir désormais, le budget d'AI 2021 de 0,7% est décliné de la façon suivante :

- 0,3% pour les mobilités / prise de responsabilité,
- 0,4% pour les AI que la Direction associe à la performance.

Le budget d'AI 2021 est si faible que ce sont les chefs d'installation qui sont décisionnaires (sur proposition des N+1). La Direction explique son choix par le fait que le nombre de personnes augmentées sera si faible que potentiellement une petite équipe ou un petit service n'en aurait aucune ***(1 AI pour 5 ou 6 salariés sur la part des 0,4%)***. Ainsi, en remontant au niveau du chef d'installation, la répartition se voudrait plus simple. CLAP CLAP CLAP !

AI et retour de congé maternité :

22 salariées ont bénéficié d'une AI en 2020 au titre de l'égalité professionnelle au motif d'un retour de congé maternité. **Les salariées qui en reviendront en 2021 <u>et</u> qui n'auront pas bénéficié d'une AI au cours de l'année, en toucheront une en décembre (avec rétroactivité) au titre de l'égalité professionnelle.**

Information préretraite/retraite, symbole d'un malaise !

Depuis plusieurs mois, SUD plaide pour que soit amélioré le processus de réponse de RH envers les salariés évoquant le thème préretraite/retraite.

Lors de notre première question, le DRH du site n'a rien trouvé de plus judicieux que de nous répondre, à côté, en évoquant l'arrêt maladie d'un de nos élus !

SUD a préféré répondre par une attitude constructive et pertinente. Nous avons continué à argumenter et à poser nos questions. Nous avons proposé :

- la mise en place d'un logiciel *(refusé)*,
- un plan de montée en compétences chez RH *(refusé - aucun problème de compétences),*
- l'embauche de CDD pour surcroît d'activité chez RH *(refusé mais une embauche a été effectuée),*
- la mise en place de permanences spécifiques, à l'instar de celles sur le CPF (Compte Personnel de Formation) et du BPE (Bilan Professionnel Enrichi), sur le thème de la préretraite/retraite (attention, tenez-vous bien...refusé !).

Toutefois, la Direction a timidement admis que les temps de réponse engendraient de la frustration. ***#sensdelobservation***

CAFC - article 2.3 :

Si moins d'un salarié sur deux place désormais des jours pour abondement dans son épargne CAFC, SUD voulait connaître les chiffres relatifs à l'article 2.3 permettant de mettre 6 jours dans le CET (hors plafond - épargne spécifique) qui sont alors abondés à 100% par l'employeur.

Seulement 29% des salariés étant sur des postes ouvrant droit à l'article 2.3 réalisent cette épargne.

Rappel pour l'exercice 2021 : si votre poste ouvre droit à l'article 2.3, vous pourrez épargner 6 jours (en plus du plafond de 15 jours du CET) en janvier 2022. La Direction a refusé notre proposition de pouvoir faire cette épargne spécifique tout au long de l'année comme pour l'épargne CAFC.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions ou des doutes à ce sujet.

80% en 5*8 dans le cadre d'un CPE (Congé Parental d'Education) :

SUD a proposé que des tripartites (salarié - N+1 - DRH) soient effectuées de façon automatique pour tous les salariés demandant un 80% en 5*8. La Direction a refusé, mais accepte d'en réaliser à la demande des salariés. **SUD conseille à tous les salariés prenant un 80% en 5*8 de demander une tripartite.** Cela permet de mettre les choses au clair sur son fonctionnement et ses droits. **N'hésitez pas à nous contacter pour tout renseignement à ce sujet.**

Aiguiller une personne vers un CQP *(Certificat de qualification professionnelle)* :

Si vous souhaitez orienter une personne vers un CQP, vous devez la diriger vers le CSP Emploi Formation ou vers DRH/OPS.

Cooptation :

SUD et RH ne s'entendent pas (*étonnant*) sur le principe de la cooptation. SUD souhaite que ce principe soit étendu de façon à ce que les salariés puissent coopter des CDD, CQP et Alternants (bien que nous ne soyons pas adeptes de l'aspect prime, celle-ci devrait alors être due si la personne cooptée signe un CDI en bout de ligne).

Mais où est donc passée la note au personnel 400 ?

La Direction ne retrouve pas la note 400. Personne ne peut donc la consulter ! Elle est pourtant citée sur Intranet car **elle indique notamment que les salariés ayant, par exemple, des inaptitudes médicales temporaires peuvent bénéficier du** remboursement de frais liés au déplacement (« *transports* »). Contactez DRH/Paie si vous y êtes éligible.

Bilan 2020 des RTT sécables en heures :

Régimes de travail	Nombre de jours fractionnés	Dont parents d'enfants en situation de handicap	Dont salariés en situation de handicap
HN	187,5	1,5	10,5 jours (11 salariés)
2*8	196		8 jours (6 salariés)
3*8	3		
9*8	1		
5*8	34,5		1 jour (1 salarié)
Total	422	1,5	

Pour rappel : 3*8, 5*8 et 9*8 bénéficient d'1RTT sécable par an ; 2*8 et HN de 2. Les salariés de ces régimes de travail dont l'enfant est en situation de handicap disposent d'un RTT supplémentaire sécable en heures.

Bâtiment ATLAS : début de la construction !

Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur notre site www.sudhague.fr
Et contactez-nous au 2.76.04 ou au 06.71.56.07.74 ou via sud.anc.lahague@gmail.com