

NEGOCIATION CONVERGENCE phase n°2 DU 21 NOVEMBRE 2022

Préambule :

- Email du 28 juin sur les données d'entrée.
- Les notions essentielles à un accord : l'équité, le relationnel, l'exhaustivité des salariés concernés.

Le relationnel au travail :

- Des points réalisés par le CI à une période de 2 points hebdomadaires mini pour le service,
- Des points RH devant les équipes à raison d'une fois par trimestre (soit 5 points/trimestre),
- Compte-rendu des réunions CDQ sur un disque groupe accessible à tous les opérateurs,
- Réunion superviseurs avec CI une fois par trimestre pour des points plus axés terrain et une autre vision,
- Compétences : mise à jour chaque mois de graphiques en étoile permettant de situer les compétences, la polyvalence, les points critiques du pôle.
- Les changements d'équipe doivent d'abord faire l'objet de volontariat afin de faciliter une cohésion pérenne.

La période de transition et les différents pôles :

- Amélioration du biseau pour les 2*8 passant en HN en augmentant la valeur totale du biseau de 50% (exemple : un salarié avec un biseau de 6000 €, cela représente une augmentation de 62.5€ sur les 48 mois de durée du biseau)
- Possibilité d'étaler le biseau uniquement sur la période d'activité restante (exemple d'un salarié à qui il reste 30 mois d'activité, la valeur de son biseau est mise sur 30 mois).
- Que les salariés 2*8 ayant le bénéfice des article 2.1 ou 2.3 CAFC en conservent les droits 4 ans à partir de leur passage en HN (congs supplémentaires et épargne) – durée du biseau.
- Que les salariés en 2*8 conservent la possibilité de rester dans ce régime pour la montée en compétences du service y compris après la phase transitoire. A ce titre le REX sur PCM démontre l'importance d'avoir des salariés en 2*8 pour la formation.
- Que l'ensemble des mobilités liées à des suppressions de poste soient pourvues par de CDD (maintien du poste en cas de mobilité en amont).
- Nous demandons que chaque pôle ait des CDD en surcroît d'activité durant la phase transitoire pour aider à la montée en compétences.

Revalorisation du 5*8 :

- Le projet CONVERGENCE ayant pour objectif de se recentrer sur le 5*8, **nous demandons une revalorisation de la prime de poste 5*8 à 600 €.**
- Nous demandons la valorisation des compétences **via une augmentation pérenne** du complément salaire posté.
- **Nous demandons la rétroactivité de la valorisation des AE.**

Valorisation des fonctions :

Tous régimes de travail.

- **CDQ** : montant de la prime de responsabilité au niveau du chef de Brigade PSM,
- **Adjoint-CDQ/Superviseur** : montant de la prime de responsabilité au niveau du chef de Groupe PSM,
- **Référent Technique Atelier** : prime de responsabilité technique de 100 €
- **Référent équipe** : prime de responsabilité technique de 75 €,
- **Relais sécurité** : prime de responsabilité sécurité de 50 €.
- **Tuteur** : prime de tutorat de 50 €.
- **GLI** : Mise en place d'un forfait GLI de 50 € pour l'ensemble des salariés ayant effectué la formation GLI.
- **Harmonisation via l'octroi des forfaits relèves** pour tous les CDQ, superviseurs, référents équipe
- **Relève pour l'ensemble des opérateurs lorsqu'ils sont en poste sur l'équipe « terrain ».**