



Réunion Délégués du Personnel du 17 Avril 2008

ACCORD COLLECTIF SUR LA CARRIERE

Il s'agit de l'accord national qui permet, en particulier, d'obtenir 2,5% d'augmentation de la rémunération minimum correspondant à l'emploi confié.

Pour le quidam, il s'agit de bénéficier enfin d'une augmentation de salaire, pour tous ceux qui n'ont rien obtenu depuis 8 ans !

Quand soudain, au détour d'une note de service, on découvre qu'il s'agit de 8 ans de travail effectif. La notion de **travail effectif** étant précisée de façon exhaustive. Le congé sans solde ne fait pas, bien évidemment, partie d'une période de travail effectif.

Conséquence, lorsqu'un employé obtient un congé sabbatique, il voit *son compteur des 2,5 %* ramené à zéro !

C'est une donnée à prendre en compte, avant de demander un congé sans solde.

Or, nous sommes là dans une situation peu banale où la règle du jeu est fixée alors que la partie a déjà commencé !

Au moment de la signature de cet accord « *a minima* », ce cas de figure n'avait pas été soulevé par les Organisations Syndicales.

Pour une prise de congé sans solde, avant l'accord de 2004, bien évidemment personne ne pouvait imaginer « un truc pareil ».

Pour les salariés ayant pris ce même type de congé entre 2004 et 2008, il fallait être au moins « docteur en droit social » pour y penser. Pour preuve, il a fallu attendre une note du 09 janvier 2008 suite à une commission nationale pour connaître réellement la règle du jeu.

Remarquez, surtout les nouveaux entrants, que cet accord concerne une population, peut-être marginalisée, mais qui est loin d'être marginale en nombre !

Les réponses DP de l'employeur sont sur le PTU pour y accéder.

A votre service / informations sociales et avantages sociaux / instance du personnel / délégué du personnel.

D
E
L
E
G
U
E
S

D
U

P
E
R
S
O
N
N
E
L

AVENANT ACCORD ARTT

La CFDT a obtenu des précisions concernant le fameux avenant à l'accord ARTT.

1^{er} : Quelles sont les agences qui peuvent être concernées par un contexte commercial spécifique ?

« *L'employeur donne comme exemple la présence d'agence CELR en galerie marchande ou en cœur de ville dans certaines agglomérations* ».

2^{eme} : Quelle est la limite de la pause repas ?

« *La pause repas ne saurait excéder 2 heures* »

3^{eme} : L'employeur peut-il préciser que les horaires ne peuvent être modifiés dans le cadre de campagnes commerciales ?

« *Il n'est pas envisagé de changer les horaires d'ouvertures des agences lors de campagnes commerciales* »

La CFDT enregistre ces précisions avec intérêt. Il est dommage que les signataires de l'avenant n'aient pas eu ces éléments avant de se prononcer.

PART VARIABLE.

De nombreuses questions se posent sur la part variable. Une commission devant étudier les recours individuels doit se réunir au mois de mai. Il est peut être encore temps d'écrire au DRH si vous avez des divergences sur la somme perçue ou sur la note qui vous a été attribuée. Quoiqu'il en soit, sachez que si certains d'entre vous ont eu ZERO, la moyenne de la part variable pour le commercial a été de 3,97% de la masse salariale de ces mêmes commerciaux et 3,89% pour les salariés du siège. Au maximum, vous avez pu atteindre 10% de votre salaire en part variable, 15% si vous êtes manager.

A ne pas comparer avec les 60% perçue par le Président du Directoire !

ACCORT ARTT

En Roussillon, flagrant délit d'interprétation de l'accord ARTT du 03 janvier 2001.

L'article 5.2.1 concernant les fêtes locales est très clair. Ce sont les Directions qui doivent demander à ouvrir les agences, puis c'est la DRH qui décide et en informe les représentants du personnel.

Cette année, à Perpignan, les agences ont été ouvertes pour le Vendredi Saint, sans respecter la procédure. Cette ouverture « sauvage » a été faite, contrairement aux accords d'entreprise. Les explications fournies, aux délégués du personnel, portant la responsabilité sur les chefs d'agence, ne nous ont pas convaincu.

PRESENTATION DU PLAN STRATEGIQUE

Grande messe du 19 mai

Une grande partie du personnel ayant le moral dans les chaussettes, la question fondamentale du moment est : « j'y vais ou j'y vais pas ! »

Cette question a été posée par vos représentants. La réponse faite aux Délégués du Personnel diffère de celle donnée en Comité d'Entreprise.

- Lors de la réunion des DP, du 17 avril, l'employeur écrit, que la présence est requise. Le dictionnaire HACHETTE, édition 1992, précise que **requis** signifie **exigé**. Un exemple est donné : *requis du service de travail obligatoire (S.T.O.) sous l'occupation allemande, homme contraint d'aller travailler en Allemagne.*

- Lors de la réunion du comité d'entreprise du 25 avril, il a été précisé que cette présence était **vivement souhaitée**. Que dit le même dictionnaire pour la définition de souhaiter ? **Souhaiter** équivaut à **désirer**. Exemple : *Je vous souhaite une bonne journée.*

Cette réunion n'est pas obligatoire, mérite-t-elle votre présence ?