

CNN DU 19 MAI 2011

DELEGATION SUDCAM : Gilles BLANC, Cécile CORNU, Jean Pierre FILLANCQ, Christian BRIAUD

Camille BERAUD, remplaçante de Bernard PHILIPPE, se présente

I DIALOGUE SOCIAL :

Synthèse des travaux des réunions.

Mr CHERAMY : Volonté d'assurer un socle commun minimum pour tous, sauf dérogations pour certains cas bien précis. L'accord de branche peut permettre certaines dérogations, mais seulement à certaines dispositions (et non à l'ensemble d'un accord).

Une clause est insérée dans l'accord concerné.

CGT : l'accord formation laissait la porte ouverte à la prise de jours RTT (en dehors du temps de travail). Cette disposition n'est pas plus favorable.

FO : s'interroge sur les évolutions voulues par la FNCA. Avait cru comprendre qu'on déboucherait sur des mesures concrètes pour fin juin. La forme d'innovation sociale inquiète, dans la mesure où on ignore tout du contenu.

Mr CHERAMY : les moyens seront définis à partir de juin. Il faut définir ce qu'on veut faire. L'innovation sociale n'a pas pour objectif d'inquiéter : il faut imaginer de nouvelles façons de travailler.

Méthode et processus de dialogue social :

Mme GODENECHÉ : le dialogue social n'est pas seulement la négociation. Présente le fonctionnement des différentes instances sociales nationales.

Mr CHERAMY :

1°) agenda annuel des négociations :

Le calendrier annuel est dense, mais contraint (échéance d'accords). Se pose la question du temps de préparation. Volonté de donner des dossiers de fonds, de réflexion stratégique.

En N-1 : regarder les thèmes afin de déterminer un plan de travail. On peut simplifier l'agenda, en fonction des enjeux majeurs (proposition de renouvellement par anticipation), afin de prendre du temps sur des sujets importants.

Voir aussi en amont, sur les accords arrivant à échéance, si on est sur un lifting ou une renégociation de fonds.

SNECA : le SNECA a alerté le 28 avril dernier. A ce jour, aucun changement, voir une aggravation pour un cas. Pour ces raisons, le SNECA choisit de ne pas s'exprimer aujourd'hui, sur ce sujet.

Mr CHERAMY : n'a pas fini de consulter les DG. Reviendra vers le SNECA. La CNN n'est pas le lieu pour résoudre ces cas.

SUDCAM : Il est indispensable que les problèmes évoqués par le SNECA soient réglés, afin de retrouver de la sérénité dans les débats.

OK sur l'examen en fin d'année.

OK pour donner les dossiers en amont.

Peut-être prévoir un système de prorogation automatique, limité en nombre (2 ?) des accords tant qu'un nouvel accord n'est pas signé.

UNSA : la démarche convient bien.

CGT : le fait de pouvoir donner des propositions en amont, avant qu'un accord soit proposé est positif. Soutien le SNECA : c'est bien le lieu où il faut soulever les problèmes rencontrés.

CFDT : ça va bien dans la démarche. Dire à la négo en début d'année si on est sur du normatif ou de l'orientation, pour ne pas aller sur un type de négociation qui ne conviendrait pas. Il faudra aussi se donner les moyens en termes de négociations (nombre de séance).

SNECA : méthode de calendrier convient, mais pense que les accords négociés ici doivent être plutôt normatifs.

Il faut anticiper la négo sur les salaires pour une mise en place en janvier.

FO : démarche OK. Souhaite renouveler la demande sur l'envoi des documents en amont.

CFTC : OK.

Mr CHERAMY :

Concernant la remonté de situations sociales spécifiques, aucune ambiguïté, mais il faut que ces situations soient examinées et ce n'est pas forcément la structure appropriée.

Concernant les documents, seront transmis des documents de fonds, et on risque de partir plus souvent d'une feuille blanche, pour construire ensemble.

A entendu le système proposé par SUDCAM et va regarder.

Concernant le normatif et l'orientation, on ne peut pas tout prévoir à l'avance. Il peut y avoir des éléments d'orientation et du normatif, à l'intérieur d'un même accord.

CGT : feuille blanche : OK. Mais il serait intéressant de dévoiler la stratégie.

Mr CHERAMY : de part et d'autres, il faut un travail de préparation. Il faut travailler

SUDCAM : nous souhaitons des documents de travail, suffisamment tôt, afin de pouvoir élaborer et étayer nos propositions. Il est aussi important de savoir très tôt, en amont si possible, les limites ou points de blocage de chacun.

Me CHERAMY : c'est parfois difficile de dire d'entrée de jeu, les limites. La réflexion et le travail permettent de découvrir des points auxquels on n'avait pas pensés.

SUDCAM : ce n'est pas parce qu'il y a des points de blocage qu'il y aura rupture du dialogue social. Si on est arrivé à cette situation, qui a permis d'ouvrir ce chantier, c'est parce qu'il y a un ensemble de fait. Il est important de régler ces cas, y compris celui évoqué par le SNECA, pour retrouver un climat serein dans les échanges.

Mr CHERAMY : concernant la demande d'explication sur les refus de prise en compte, la FNCA va s'efforcer d'expliquer. On pourrait essayer d'instaurer dans nos pratiques le fait d'expliquer pourquoi une OS signe ou ne signe pas un accord.

Il faut réfléchir au positionnement des commissions techniques. Il y a beaucoup de séance de négo, mais peut-être pas assez de techniques.

UNSA : les notes techniques envoyées dans les CR donnent le point de vue de la FNCA. Ce n'est plus une lecture commune. Il y a un manque de dialogue social très fort à ce niveau. Il faut en parler ensemble avant.

CGT : un accord normatif suffisamment clair ne doit avoir besoin d'être expliqué.

CFDT : avait proposé que les notes techniques soient co-écrites avec les signataires. Elles permettent de fluidifier la vie d'un accord. Mais, tout accord sera sujet à interprétation. Que met-on en place pour répondre aux problèmes d'interprétation qui peuvent se poser ?

Mr CHERAMY : le risque majeur serait d'imaginer que tous les accords signés envisagent tous les cas de figure, répondant à toutes les situations. Il n'y a pas de solution (il existe la jurisprudence). Il est impossible de tout prévoir. Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas chercher à être précis.

FO : la rédaction de la note technique reste du ressort de la FNCA, mais il doit y avoir une discussion en amont.

Mr CHERAMY : Mise en œuvre et interprétation des accords :

Délais de mise en œuvre : cette proposition convient, et pourrait être intégrée, en fonction de la nature des accords.

Interprétation des accords : commission paritaire avait été évoquée. La FNCA s'interroge sur comment on peut la faire évoluer. La commission paritaire nationale est compétente lorsqu'un litige est évoqué dans une CR (article 17 de la CCN). Mais il faut voir à faire évoluer sa compétence et son mode de saisine.

Proposition de transformer le rôle de cette commission, qui pourrait être saisie en cas d'interprétation.

SUDCAM : concernant la commission paritaire, on va arriver dans une situation contraire à ce que certains défendent, à savoir qu'un signataire de la CCN n'est pas forcément signataire d'un accord et va pouvoir donner son avis. Il faut aussi voir la composition de cette commission.

Il faut aussi que la FNCA ne donne pas systématiquement raison aux CR.

Mme GODENECHÉ : concernant la composition de cette commission, tous les signataires de l'accord concerné siègeraient (y compris les non signataires de l'accord mais signataires de la CCN).

Mr CHERAMY : les commissions suivant les accords doivent être portées en priorité par ceux qui le signent.

CFDT : voit difficilement ne pas signer un accord et aller à la commission d'interprétation. Il ne faut pas subordonner le fait d'avoir signé la CCN au suivi d'un accord.

Si un avis est rendu, il faut être plus formel : si la commission donne un avis, il s'impose à tous. Si un accord n'a pas de note technique, l'avis rendu doit avoir force de loi.

SUDCAM : pour qu'il n'y ait pas d'interprétation sur nos propos, un accord signé s'applique à tous. Le but de donner un avis, y compris lorsqu'on n'est pas signataire, c'est pour faire avancer les choses et non pour faire barrage.

FO : le rendu d'avis doit avoir force de loi.

UNSA : appui la demande de SUDCAM : les non signataires ont participé à la négociation et peuvent donner leur interprétation, ou rappeler ce qui a été débattu.

SNIACAM : la commission d'interprétation peut être une bonne chose, mais attention à sa composition. Lorsque la commission donnera un avis suite à une saisine, du fait de la non application d'un accord, comment cela va se passer pour elle ?

Mr CHERAMY : a compris que ce fonctionnement doit être calé. Cette commission a pour rôle d'étudier l'interprétation des accords et de lever les ambiguïtés. Elle ne doit pas être un fourretout : il faut qualifier ce qu'on y met.

NOTES TECHNIQUES : tous les accords ne peuvent pas faire l'objet de notes techniques. Si on a le lien avec la commission d'interprétation, ça modifie le besoin de la note technique.

UNSA : la note technique est là pour donner l'interprétation d'un accord, mais elle ne donne que le point de vue de la FNCA. Reproche qu'on n'ait pas connaissance de ces notes techniques. On ferme les portes.

CFDT : s'il doit y avoir une note technique, elle doit être réfléchie et bâtie entre la FNCA et les OS signataires exclusivement, et portée à la connaissance de tous.

Mr CHERAMY : entend le message sur l'élaboration de la note technique entre la FNCA et les OS.

Mme GODENECHÉ : apporte des précisions : elle est établie de façon concertée et communiquée à l'ensemble des OS qui ont participé à sa rédaction. Il y a très peu de notes techniques.

Pour faciliter la mise en œuvre des accords, c'est le rôle de la FNCA d'informer les CR sur les modalités d'application (souvent destiné aux DRH). Les indications peuvent être données sous forme écrites ou orales.

UNSA : n'est pas d'accord avec ce qui vient d'être dit. A collaboré à la rédaction de la note sur l'annexe 1, mais c'est tout. Se souvient très bien que dans certaines CR, il y avait interprétation d'un accord, la CR se référant à la note technique. Les OS ont réclamé cette note et cela a été refusé. Il y a confusion entre les notes techniques, notes d'application...

FO : le débat contradictoire ne peut-il pas rentrer dans les prérogatives de la nouvelle commission ?

Mme GODENECHÉ : OK, s'il y a un vrai problème d'interprétation.

SUDCAM : pour clarifier les choses, qui peut saisir la commission ? Toutes les OS ou seulement les signataires ?

Mr CHERAMY : les signataires sont seuls habilités à saisir la commission.

SUDCAM : si on prend l'exemple de la CR Atlantique Vendée, comment fait-on en cas d'interprétation d'un accord, CR où vous êtes présent ainsi que le représentant de SUDCAM ?

Mr CHERAMY : il faut faire en sorte que l'accord qu'on signe soit le plus structuré. L'interprétation vient après.

Concernant le suivi des incivilités, qui se fait aujourd'hui en CPC, la place concernée à ce sujet se réduit. L'idée est de faire ce suivi, soit en CNN, soit la commission CNFP.

UNSA : est d'accord sur le constat. Le sujet sur les incivilités devient récurrent. Il faut en discuter très sérieusement, quelle que soit la commission.

CFDT : la santé des salariés est plus mise en danger par les incivilités que par les hold-up. Par à la CNFP.

SUDCAM : est plus favorable à un suivi par la CNN, plus que par la CNFP qui ne doit pas être un fourretout. Ce sujet touche aux conditions de travail et il est alors possible de faire un lien

CGT : C'est bien de faire un suivi, mais il faut traiter les causes. On touche aux conditions de travail.

SNIACAM : à rattacher à la CNN.

II POINT SUR LE CHANTIER RETRIBUTION GLOBALE :

Mr CHERAMY : ce dossier peut prendre plus de temps qu'un dossier classique.

Anne BIZOUARD présente le point d'étape. Consultation de 5 groupes de salariés terminée, le cabinet HEWITT fait le dépouillement.

CGT : surpris d'entendre parler de nouvelle politique de rétribution. Il y a les salaires, avec les cotisations sociales.

SUDCAM : les termes utilisés sont importants : la rétribution est définie comme étant la contrepartie (rémunération), en retour d'un travail ou d'un service rendu. Il faut donc être bien d'accord avec les termes utilisés, pour éviter les interprétations futures.

Mr CHERAMY : les définitions doivent faire partie des échanges.

CFDT : n'est pas demandeur de cette négociation. Veut bien en parler. Aura l'occasion de s'exprimer sur ce sujet au fur et à mesure de l'avancée du chantier.

CGT : ne souhaite pas parler d'intéressement et de RSP, basés sur l'augmentation du PNB et la réduction des charges. La force de travail apportée par les salariés n'est pas liée au PNB ou RBE. Opposé au système capitaliste qu'est l'intéressement. Le salaire est la récompense du travail.

FO : est attaché à la partie soumise à cotisation. Attend les conclusions du cabinet.

Mr CHERAMY : la question du périmètre à définir est importante. A pris le parti de partir d'une feuille blanche. Ce n'est pas le cabinet qui dictera ce que la FNCA doit faire. Il faut quelque chose d'objectif. C'est un sujet complexe, de perspective et d'avenir.

SUDCAM : est en attente de voir ce que produira le cabinet HEWITT, même si celui-ci n'a pas pour vocation de dicter la conduite de qui que ce soit. Pour le moment, on ne voit pas où on va à ce jour.

Mr CHERAMY : c'est un chantier qui prend du temps.

SNIACAM : sera très vigilant sur la notion de salaire, soumis à cotisations sociales. Est très attentif au salaire et non aux annexes au salaire.

UNSA : il est hors de question d'associer les œuvres sociales. Il y a des disparités énormes entre les CR (intéressement...) et ne voit pas comment on va aboutir.

III RECONDUCTION ACCORD SUR LES ASPECT SOCIAUX DES RESTRUCTURATIONS ET REGROUPEMENTS DE MOYENS :

Mr CHERAMY : lors de la dernière séance, il avait été convenu de revoir cet accord plus en profondeur.

Points d'ancrage :

- Accord en avance sur son temps à l'époque, original.
- Structuration des démarches dans le groupe
- Anticipation de l'harmonisation des SLU.

Ne peut que se féliciter des résultats de cet accord qui a permis de donner des guides.

Rappel des étapes conventionnelles :

- Projet de protocoles d'accords des CA soumis au CE
- Négociation des moyens accordés aux OS.
- Négociation des statuts collectifs
- Avis des CE sur le dossier globalisé
- Adoption du traité de fusion par l'AG extraordinaire et TUP.

Sur les remarques évoquées lors de la dernière séance :

1°) traitement des coopérations

Une réflexion est en cours, mais à ce jour pas encore de réponse.

2°) restructuration et/ou fusions :

- Information des OS et salariés, en plus des informations communiquées aux CE : les OS sont informées lors de la soumission des dossiers aux CE. Cette exigence est remplie.
- Consultation des CHSCT : le rôle du CHSCT avait été rappelé en 2006. OK pour intégrer la consultation des CHSCT
- Consultation du CE sur l'étude de faisabilité : le principe est de considérer que tant que le projet n'est pas stabilisé sur le plan politique, il est réversible : on ne peut donc entrer en consultation car la décision n'est pas prise.
- Modifications dans la lettre d'intention ou le projet : OK pour consultation des CE.
- Demande de consultation des CE après les AGE ou la TUP : après la TUP, les structures mises en place ne peuvent continuer à exister, d'un point de vue juridique. Nécessité d'éclairer la demande.
- Demande de moyens supplémentaires pour le CE : les moyens affectés sont ceux négociés en local. Ce sont ces moyens qui seront mis en place.
- Réponse motivée de l'employeur aux questions du CE : Ok.
- Remise de dossiers identiques aux différents CE : favorable
- Négociation du processus d'affectation : favorable, prévu par l'accord de branche (page 14).
- Demande de précision sur le délai d'un mois entre l'information et la consultation : formulée de façon suffisamment précise dans l'accord. Prêt à revoir la rédaction si besoin.
- Demande de négo d'un accord local avant une réorganisation : pas favorable car l'annexe 3 applicable prévoit la consultation du CE. L'accord de branche ne peut pas obliger une CR à négocier AVANT une réorganisation. Cette décision relève de l'entité même.
- Demande de suivi des conséquences sociales des nouvelles organisations : prévu de manière précise par l'accord de branche. très favorable à un suivi des conséquences sociales. Preneur d'idées et de réflexions.

CGT : oui, les CE sont consultés, mais quel que soit l'avis rendu, la stratégie de l'entreprise s'impose. Souhait de donner un droit de veto au CE, pour ce qui concerne les restructurations et réorganisations.

CFDT : Les OS ont de l'information sur les processus.

Concernant le rythme des consultations, quand il y a une étude de faisabilité, le projet se fait : maintien de la demande de consultation en amont.

Consultation après AGE et TUP : nécessaire parce que les projets bougent après les AGE et TUP.

Moyens du CE : c'est pendant le processus que les CE ont des besoins. Période très lourde.

Ce qui intéresse les directions, c'est le vote du CE, mais les réponses motivées ne sont pas de fait.

Délai d'un mois : doit courir à partir du moment où les derniers documents ont été donnés.

Il faut écrire que le CE est en capacité de faire des contrepropositions.

SNIACAM : intégrer que toutes les OS, présentes dans les entités, doivent être informées (y compris les non représentatives).

CGT : dans l'accord national, ainsi que dans les propositions, on ne parle pas de la gestion anticipative et prévisionnelle des ressources humaines. Il est important d'intégrer la GPEC.

FO :

- A fait une demande très forte sur la notion des coopérations : sera très attentif
- C'est au CHSCT de décider de sa consultation ou non.
- Réaffirme la demande d'information des salariés dès l'EDF.
- Processus d'affectation : il faut une priorisation dans le calendrier, pour ne pas régler ce problème en fin de course. En début des négociations, il faut négocier un calendrier raisonnable et suffisant (exemple NICE).

SNECA : des amendements avaient été demandés, pris en compte, donc OK.

Attention particulière à apporter aux restructurations.

SUDCAM : tout a été dit, rappel seulement qu'un état des lieux devait être fait (des accords traitant de ce sujet) : où en est la FNCA sur ce sujet ?

Mr CHERAMY : 2 sujets en suspens :

1 : définition des coopérations : chacun a sa définition, il faut calibrer. Il faut trouver le juste maillage : une coopération à 3 personnes n'est pas la même que s'il y a 150 personnes concernées. A étudier d'ici la prochaine réunion. Chaque OS doit faire des propositions pour la prochaine séance.

2 : va reprendre les demandes complémentaires qui ont été faites.

Des désaccords subsistent.

IV RECONDUCTION DE L'ACCORD SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL :

Mr CHERAMY : Accord qui court jusqu'au 21 décembre 2011.

2 propositions non retenues :

- Temps partiel de fin de carrière avec maintien des cotisations à taux plein doit être étudié dans la CNN sur les fins de carrière. Pas favorable à un dispositif de prise en charge des cotisations vieillesse : dispositif non imposé mais choisi. Considère que c'est une disposition discriminatoire
- Ne pas prorater les primes : un abattement est effectué. Souhait du maintien de ce principe. Concernant les congés, payés comme pour évènement familiaux. Un décompte doit être appliqué, afin de ne pas donner plus de congés aux salariés à temps partiel.

Sur les autres points :

- Intégration des dispositifs spéciaux
- Propose de mentionner l'égalité de traitement entre les salariés pour l'accès au temps partiel
- Accepte un suivi sur le nombre de demandes
- Processus de demande du TP (formalisation du circuit) : propose de dire que tout salarié doit le demander par écrit à la DRH, 2 mois à l'avance, avec copie au RU. La demande sera examinée par la RH après avis du RU.
- Intégrer une clause pour le forfait jour réduit, par rapport aux 205 jours.

FO : favorable au développement du temps partiel, mais maintien du niveau d'ETP.

Demande de cotisations à taux plein est une demande forte.

Pas de proratisation des primes.

Demande une information des DP en cas de refus.

SUDCAM : demande à la FNCA de préciser la position sur le temps de travail partagé : maintien d'un poste à 100 %, mais partagé à 2.

Concernant les congés spéciaux, on en demande pas plus pour les temps partiels, mais qu'on n'e profite pas de l'occasion pour donner moins (exemple des congés pour un 80 % : a droit à 25 jours de congés payés, mais on retire 5 jours par semaine, alors qu'en cas de mariage, on n'applique pas la même principe).

CFDT : manque l'obligation de négociations locales sur les modalités d'application.

SNIACAM : les directions se trouvent dans l'obligation de répondre aux demandes du temps partiel, qui découle de la politique de recrutement du CA, qui embauche du personnel féminin en priorité. A toute demande, il faut rechercher une solution. Le temps partiel fin de carrière doit être déconnecté et faire l'objet d'un accord spécifique.

CFTC : favorable au temps partagé.

SNECA : a noté le refus de discuter de l'aménagement des fins de carrière, mais pense que ce sera l'objet d'une autre négo. Les demandes de remplacement n'ont pas été prises en compte.

CGT : n'a pas l'impression que la direction est favorable au temps partiel choisi. Il y a des heures complémentaires, qui doivent être payées.

Mr CHERAMY propose d'y revenir à la prochaine séance. Une première trame de projet pourrait être esquissée.

V OPCA :

IG : un relevé de conclusion a été validé. Les CA se sont réunis le 9 mai dernier : prise de connaissance des 3 OPCA sélectionnés. Un avis a été exprimé. L'analyse a permis d'écartier un OPCA : UNIFORMATION, car ne répond pas aux questions déterminantes.

Pour AGEFOS-PME et OPCALIA, choix plus difficile. Le choix s'est porté sur :(CHOIX SECRET).

Un prochain CA est organisé le 29 juin.

AGECIF-CAMA : un conseil s'est réuni. Les administrateurs ont confirmé leur choix de suivre celui du GDFPE, dans la mesure des possibilités réglementaires.

FO : suite aux dernières dispositions, beaucoup de choses pourraient être remises en cause. Il est possible que l'AGECIF soit obligée de demander son propre agrément.

CFDT : regrette qu'on s'y mette aussi tard. Reproche que la direction ait pu croire qu'il y aurait une exception agricole. Il faut de bonnes conditions de sortie, pour préparer une éventuelle 2^e réforme des OPCA. Si les négociations avaient commencé un an plus tôt, les conditions auraient été sans doute meilleures.

Mr CHERAMY : PLANING :

Il apparait que la journée du 10 juin risque d'être très chargée (8 sujets à l'ODJ).
Il serait souhaitable de boucler le dialogue social, le temps partiel.

Décaler restructuration et regroupements de moyens au 28 juillet. Propose de reconduire l'accord sur la GRH tout au long de la carrière,

En juillet : aménagement des fins de carrière.

CFDT : OK, sauf sur GRH et fin de carrière, propose de reporter plutôt que renouveler

Mr CHERAMY : propose de l'inscrire en juillet. Le planning précis sera envoyé.

Fin à 16h15