

NEGO CACB DU 8 JUIN 2011
Délégation SUD CAM CB : JL Callerand, S. Roz, D.Ruault

Accord astreinte sécurité

La DRH remet à chaque organisation syndicale un exemplaire signé de l'accord.

Avenant à l'accord sur le PEE

Les organisations syndicales procèdent à la signature de l'avenant adopté lors de la précédente réunion.

Handicap

Dans le cadre du dossier « handicap », un accord national a été signé. Un arrêté gouvernemental du 17 mai publié au JO du 28 mai porte agrément sur cet accord.

Au niveau de CA Cb nous avons déjà entamé les négo régionale qui sont prévues par cet accord national.

Pour info : taux d'emploi de travailleur handicapé en 2006 = 0,77 ; en 2010 = 32

Situation au 31/12/2010	Prévisions 2015
Effectif d'assujettissement = 1614	Effectif d'assujettissement = 1614
Unité bénéficiaire = 51,93	Obligation en unité bénéficiaire = 97
Unité sous-traitance = 1,47	Part en unité bénéficiaire (6%) = 32
	Nombre d'unités bénéficiaires manquantes pour atteindre 6% obligatoire = 76

SUD CAM CB s'interroge sur la sous-traitance : celle-ci ne va-t-elle pas entraîner une diminution d'effectif. La DRH affirme que cette sous-traitance restera marginale sur des métiers à la marge. Et concernant les externalisations qui ont été effectuées au cours des années, SUD CAM demande si la réintégration de ces tâches en embauchant des personnels handicapés ne serait pas un bon choix pour se rapprocher des 6% d'emplois prévus par la loi. La DRH répond que cela semble difficilement envisageable.

La Direction constate que le CESU n'a été utilisé que par le personnel déjà déclaré en situation de handicap mais n'a pas eu le rôle incitatif à la déclaration de nouveaux 'cas'.

SUD CAM CB fait remarquer que des personnes handicapées ont dit que « déclarer son handicap, c'était s'ajouter un handicap supplémentaire ». Il paraît donc indispensable de ne pas marginaliser le handicap en ne faisant pas de communication spécifique mais en intégrant le handicap dans la communication générale ; par exemple mettre dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants ce qui se fait au CACB pour l'aide au handicap.

Suite aux questions de la CGC, la DRH déclare ne pas faire de relevé d'absentéismes spécifiques pour les personnes en situation de handicap, ajoutant même que cela pourrait être dangereux et qu'il n'y aura pas de surcoût lié au handicap.

Le SNIACAM pense que le surcoût serait un bon choix sur deux tableaux pour la personne embauchée qui aurait ainsi une situation et pour le réséau qui est toujours « surbooké » et a demandé qu'il y ait des sanctions quand les 6% d'emplois prévus par la loi ne sont pas atteints. La DRH précise que c'est une sanction financière et "coûteuse".

La CFDT se voit rassurer, il y aura bien des personnes en situation de handicap dans les temporaires vacances comme l'an dernier. Par contre elle s'étonne qu'un manager ayant un salarié handicapé dans ses effectifs n'ait pas de formation particulière notamment pour l'évaluation annuelle.

Pour que les situations de handicap fassent partie du quotidien de la CR et que les salariés soient imprégnés des mesures prises et possibles en cas de handicap déclaré, la DRH et les organisations syndicales en arrivent à la conclusion qu'il faut communiquer sur ce qui a été fait dans notre CR et ce qui peut être en prenant soin de démarginaliser le handicap.

Mobilité

SUD CAM CB demande que les points de vente absent du document de travail fourni par la Direction soient intégré pour car certain sont éloignés de leur agence de rattachement et ne doivent peut pas être traité de la même façon.

Le classement des lieux de travail en zone urbaine semi- rurale et rurale est redéfini car l'étude sur laquelle il se basait date de 2002 et est jugé obsolète. La Drh fera parvenir la liste conjointement revue et corrigée aux délégués syndicaux.

Il est convenu que cet accord doit être une incitation :

- En prenant en compte l'attractivité des lieux d'affectation et de son potentiel d'emploi
- En prenant en compte les trajets en nombre de kilomètre et de temps de trajet.
- En prenant en compte la situation familiale
- En indemnisant pour la perte d'emploi du conjoint en cas de déménagement
- En accordant une VRAIE indemnisation de mobilité.

De nombreuses pistes de réflexions sont énoncées et les organisations syndicales sont invitées à faire parvenir à la DRH leur proposition écrites. SUD CAM CB rappelle que dès la première réunion sur ce dossier il a fait parvenir un projet COMPLET. SUD CAM CB le modifiera en tenant compte des séances de travail effectuées.