



BRAVO !!!

BRAVO !!!

et encore BRAVO !!!

- ↪ **CACB 1ÈRE PLATEFORME DE SA LIGUE AU CHALLENGE NATIONAL PACIFICA**
- ↪ **RÉSULTAT NET EN PROGRÈS DE 7,6%**
- ↪ **CCA : « UN SUCCÈS HISTORIQUE » (F.MACÉ)**
- ↪ **AMBITION 2015 = 130.000.000 €**

Vos contacts

Jean Louis Callerand
06.77.11.75.99

Philippe Leblond
06.09.45.60.00

Françoise Mantoux
03.80.63.55.51

Christian Prénat
06.85.91.23.20

Serge Roz
06.70.52.37.09

Didier Ruault
03.80.63.56.96

Local syndical
03.80.67.24.02

Un Directeur Commercial aux 'anges' ...
Un nouveau DGA ravi par la dynamique commerciale...
Un Directeur Général ne tarissant pas de compliments...

Participation, Intéressement ...

L'heure d'un nouvel accord arrive !!!

EDS 5030 - site de Dijon



22, rue de l'église
21110
Labergement
- Foigny



Sudcamcb@yahoo.fr



03.80.63.56.71



Un retour sur investissement en faveur des salariés s'impose !

COMMISSION NATIONALE DE NEGOCIATIONS DU 28 JUILLET 2011

Compte rendu rédigé par SUDCAM

*DELEGATION SUDCAM : Christian BRIAUD, Véronique RAMPILLON, Gilles BLANC, Luc GENAY
DELEGATIONS AUTRES SYNDICATS : CFDT, CGT, FO, SNECA/CGC, SNIACAM, UNSA*

En avant-propos, la CGT demande si un point sur la crise grecque est prévu, ainsi que les conséquences sur nos CR et désire savoir quelle communication est prévue auprès des CR et des salariés ?

Réponse de la FNCA : une intervention est prévue pour la CPC du 28 septembre. Il est prévu de répondre favorablement à cette demande. L'ordre du jour étant chargé, il va falloir éviter de refaire ce qui a été fait lors des séances précédentes.

OPCA :



Nota : OPCA = organisme paritaire collecteur agréé (par l'État), est une structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises qui relèvent de son champ d'application dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de droit privé. L'OPCA tire son agrément des pouvoirs publics qui l'autorisent à gérer et à mutualiser les contributions financières des entreprises relevant d'une branche professionnelle donnée, ce qui en fait un collecteur de fonds.

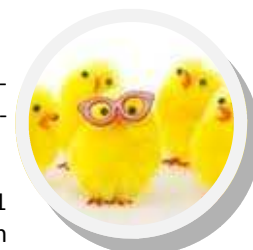
La FNCA rappelle que lors des séances précédentes, OPCALIA (OPCA interprofessionnel) a été choisi. Si nous n'adhérons pas à l'accord constitutif d'OPCALIA, il nous sera impossible d'avoir un opérateur délégué. Mais ce n'est pas parce qu'on signe l'intention d'adhérer que nous serons retenus. Et bien que nous ayons l'assurance écrite d'OPCALIA d'avoir un opérateur délégué, c'est aux pouvoirs publics de prendre la décision finale. La FNCA fait confiance aux confédérations pour défendre le caractère paritaire de ce dossier.

Après une suspension de séance, les Organisations Syndicales font une déclaration commune, dans laquelle l'urgence est dénoncée, et où elles regrettent le rejet d'un échec éventuel sur les Organisations Syndicales suggéré par la FNCA. Pour les Organisations Syndicales, cette prise de position de la FNCA est en contradiction avec le débat sur le dialogue social.

EMPLOI TRAVAILLEURS HANDICAPES :

Le ministère ayant donné son feu vert pour le report des sommes non utilisées dans l'accord précédent, sur l'accord en cours, un avenant est nécessaire pour acter la modification. Cet avenant est soumis à agrément. Il n'y a pas de modification dans la répartition des budgets.

Les sommes reportées sont lissées sur les 5 ans du nouvel accord. Le budget global cumulé est de 31 millions d'euros. Ces dispositions ont été actées en conseil d'administration d'HECA et en consultation avec les Organisations Syndicales signataires.



SUDCAM n'ayant pas signé l'accord initial, ne signera pas cet avenant.

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL :

La FNCA signale que cet accord arrive à échéance le 31 décembre 2011 et que les négos sont dans une phase conclusive. La démarche reste conforme aux principes des échanges sur le dialogue social et le projet d'accord reprend les observations faites.

SUDCAM revient sur sa réflexion faite lors de la dernière séance qui disait qu'il fallait faire en sorte que le temps partiel ne devienne pas source de précarité suite à un temps de travail trop court, car aucune réponse n'a été présentée.

Les Organisations Syndicales font un rappel de leurs propositions non prises en compte et auxquelles elles tiennent.

Après le déjeuner, la FNCA présente les modifications apportées suite aux interventions du matin.



SUDCAM fait remarquer que pour la retraite, le calcul de l'ancienneté se fait sur le temps effectué (les années de présence) et qu'il n'y a pas de raison que la prime soit proratée. Nous sommes en désaccord avec l'assiette (article 11-3).

La FNCA déclare que la règle va être reprécisée : le calcul se fait sur la prise en compte des périodes à temps plein et à temps partiel. Il y a aussi l'assiette. Un projet d'accord va être transmis.

SUDCAM sera signataire sous réserve de consultation et de la rédaction.

TEMPS DE TRAVAIL :

La FNCA rappelle les questions principales évoquées lors de la CNN de juin :

- ◇ Organisation sur 4,5 jours avec fermeture le samedi après midi
- ◇ Extension du forfait jour.

Suite aux remarques unanimes des Organisations Syndicales, la FNCA déclare l'abandon du 1^{er} point mais, de ce fait, demande d'étendre le forfait jour à d'autres populations de salariés.

SUDCAM, surpris de l'entrée en matière, signale que l'extension du forfait jour n'est pas liée au maintien ou non du 1^{er} point. SUDCAM trouve que c'est une façon maladroite de vendre la « soupe ». SUDCAM rappelle avoir dit lors de la dernière séance de travail que la négociation sur le temps de travail ne se limitait pas à ces 2 sujets. L'extension du forfait est un cheval de bataille auquel la FNCA est très attachée (elle en parlait déjà lors du projet précédent).

Pour SUDCAM, le forfait n'est pas recevable à notre niveau pour plusieurs raisons :

- ◇ **Les contreparties insignifiantes: 4 € les dépassements horaires si l'on prend le dernier projet.**
- ◇ **On va ainsi imposer des horaires de travail d'embauche**
- ◇ **C'est une façon de masquer les dépassements d'horaire.**
- ◇ **S'il y a autonomie, maîtrise, elle doit se traduire par le salaire.**
- ◇ **S'il y a volonté de s'adapter aux nouvelles habitudes clients, il ne faut pas oublier que celles-ci ont été induites par la mise en place des agences automatisées. Une étude parue en avril 2008 montre que la fréquentation des agences est en baisse de 10 % dans les agences automatisées, mais en hausse d'autant dans les agences traditionnelles.**

De plus, pour SUDCAM, il est inadmissible de constater qu'il y a dans certaines CR des négociations sur la semaine à 4,5 jours, en supprimant des jours RTT, alors que tout le monde sait qu'une négociation sur le temps de travail au niveau national est en cours. Il faut arrêter de mettre en place des choses à la va vite dans les CR, qui peuvent être moins favorables que le futur accord national. Ce procédé a le don « d'hérissier le poil ». Il faut des engagements suffisamment structurants pour éviter que chacun fasse ce qui lui plaît.

SUDCAM souhaite un accord suffisamment structurant pour répondre à 60 ou 70 % des besoins des CR. Les accords locaux permettront de répondre aux spécificités des CR ou viendront en bonification de l'accord national.

Aucune des autres Organisations Syndicales n'est satisfaite par les propositions de la FNCA.

Pour la FNCA elle n'est pas sur une position dogmatique, il faut poser les choses et prendre le temps. Ce sont des travaux de fonds qui nécessitent du temps si on veut bien faire.

RESTRUCTURATIONS ET REGROUPEMENTS DE MOYENS :

Pour la FNCA, il faut se concentrer sur un point : la définition des coopérations car toutes n'ont pas le même impact.



Elle propose la définition suivante: la coopération est l'action de participer à une œuvre commune. Il y a coopération lorsqu'il y a mise en commun de moyens ou regroupements de moyens nécessitant un transfert de salariés, soit d'une CR vers une autre, soit au sein d'un GIE, créé à cet effet ou ayant un impact dans l'emploi des salariés.

Exclue du champ, toute coopération entre CR ayant pour objet une coopération pratique, une expertise... ayant peu ou pas d'impact sur les salariés.

Pour FO, le critère de délocalisation semble un peu trop extrême. Les critères amenant des suppressions d'emploi, ou nécessitant des reclassements de personnes, sont à prendre en compte. Même sans délocalisation, l'impact de changement de métier est à considérer.

Pour la CFDT ce point est important. Il ne s'agit pas d'un simple toilettage. Au vu de l'expérience de la Bretagne, les pratiques pourraient être intéressantes à analyser. Il faut établir des standards.

Détail des négociations CACB et nationale, revue de presse et autres actualités, chaque semaine sur

www.sudcamcb.net

↳ *Emploi des séniors* ↵

Pour limiter les conséquences du vieillissement de la population active, en 2000, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, les pays européens, se sont fixés pour objectif de porter le taux d'emploi des 55-64 ans à 50% en 2010.

Or malgré les différentes mesures mises en place, l'objectif n'a pas été atteint. En juillet, une note de conjoncture du Centre Régional d'Observation du Commerce, de l'Industrie et des Services (CROCIS) de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris souligne que, pour l'Union Européenne, le taux d'emploi des séniors s'élevait à 46,3% en 2010.

La France est, quant à elle, positionnée seulement en vingtième position en Europe. Malgré une progression de 10 points en une décennie, elle reste sous les 40% (le taux est passé de 29,4% en 2000 à 39,7% en 2010).

L'Île-de-France est très largement la première région française en terme d'emploi des séniors, avec un taux d'emploi des 64-66 ans non seulement supérieur de 9 points au taux enregistré au niveau national (48,7% contre 39,7%), mais dépassant aussi celui de la deuxième région (Rhône-Alpes) de plus de 6 points. A l'opposé de l'Île-de-France, le taux d'emploi des 55-64 ans n'était que de 30% en Poitou-Charentes en 2010.

Le chômage des 50 ans et plus ne cesse de progresser. Le nombre de demandeurs d'emploi séniors a frôlé les 800.000 fin juin 2011 soit 100.000 de plus qu'à fin juin 2010.



↳ *Les accords sur l'emploi des séniors* ↵

Il y a deux ans le gouvernement avait enjoint les entreprises de négocier un accord avec les représentants des salariés ou de mettre en place un plan d'action sur l'emploi des séniors pour le 1er janvier 2010. A défaut? les entreprises devaient s'acquitter d'une pénalité équivalant à 1% de la masse salariale. Seules 250 entreprises ont dû acquitter la pénalité.

Le bilan est plus que mitigé. La majorité des entreprises ne se sont pas engagées à embaucher des séniors. Seulement 10% des accords affichaient un objectif chiffré de recrutement; les autres se contentant de tabler sur le maintien de l'emploi de séniors donc ne font pas reculer le chômage des séniors (objectif visé)..

De nombreux accords arrivent à échéance en 2012 ... à suivre!!!

Rappel: Au CACB les organisations syndicales ont refusé tout accord « bidon ». La Direction a donc fait un plan d'action.

A ce jour, l'augmentation de l'âge de la retraite fait que 8.720 chômeurs pouvant avoir une retraite pleine devront prolonger leur inscription à pôle Emploi: parmi eux 1.480 (17%) vont être en fin de droits. En 2012, le nombre de victimes de la réforme pourrait monter à 27.000 dont 4.500 sans indemnisation.



RÉFORME DE L'ORGANISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL.

Il a fallu trois ans pour que la réforme de l'organisation de la médecine du travail voie le jour.

Initialement intégrée à la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites, mais censurée par le Conseil Constitutionnel en tant que « cavalier législatif », elle a fait l'objet d'un projet de loi spécifique. Adoptée le 8 juillet dernier, elle a été publiée au J.O. le 24 juillet.

Les parlementaires sont partis de deux constats. D'une part, la nécessité d'adapter le médecine du travail à l'évolution des formes d'emploi, notamment eu égard au vieillissement de la population, au développement des emplois précaires et à la forte augmentation des maladies professionnelles. D'autre part, la pénurie de médecins du travail et la nécessité de redonner de l'attractivité au métier.

Cette loi modifie l'organisation et le fonctionnement des services de santé au travail (SST), notamment s'ils sont interentreprises, en précisant leurs missions. De plus, elle renforce le rôle et la protection des médecins du travail et améliore la surveillance médicale des salariés de certaines professions.

Nb : les missions des SST sont assurées par une équipe pluridisciplinaire composée des médecins du travail, des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) et des infirmiers.