

Négociations : Projet de fermetures des boutiques Toulouse Wilson et Sète

Cinquième séance de négociation

MAI 2019-IL

A petits pas...

Un accord local doit apporter aux salariés des avantages supplémentaires à ceux des accords nationaux.

Cela semble évident mais **il aura fallu 5 séances de négociations pour que la direction de l'AD SOM l'entende !!!**

Voici les dispositifs applicables actuellement au sein d'Orange SA :

- L'accord sur les principes fondamentaux, Perspective Emploi et Compétences Développement Professionnel – Formation – Mobilité du 5 mars 2010 qui acte :
 - le process RH,
 - la priorité des salariés quand leur service ferme
 - la prise en charge des coûts induits
- L'accord sur le Plan de mobilité 2018-2021 du 16 avril 2018 qui acte :
 - le remboursement à 50% du coût des titres d'abonnement aux transports en commun.
- La décision 14 qui acte dans le cadre des mobilités à l'initiative des salariés :
 - la compensation de l'aggravation du temps de trajet (au-delà de 20 min)
 - la prise en charge d'un déménagement éventuel
 - une aide à l'achat d'un véhicule en lien avec la mobilité

La direction de l'AD doit commencer par respecter les textes en vigueur !



La direction doit arrêter de remplir le projet d'accord local avec des copier/coller des accords nationaux et négocier loyalement les éléments suivants :

- une méthode de calcul pour définir les coûts induits (Accord 2010)
- des dispositifs supérieurs à la décision 14 (mobilité à l'initiative du salarié)
- une prime de sortie de PVC et/ou une garantie de maintien de PVC
- le maintien des cycles de travail
- une prime pour tous les salariés présents dans les boutiques à l'annonce des projets de fermetures.

Aujourd'hui, où en sommes-nous sur ces points ?

- La direction a accepté le principe de partir du delta kilométrique et de la base de remboursement ONEO en fonction de la puissance fiscale du véhicule.

Mais, pour la CFE-CGC il reste de nombreux points de désaccords :

- Prise en compte du trajet aller/ retour
- Intégration des coûts de péages et parkings éventuels
- Définition d'un nombre de jours annuels de travail ...

Sur la décision 14 :

- La direction souhaite ajouter des tranches supplémentaires (au-delà de 40 minutes...) alors que les organisations syndicales souhaitent ajouter une tranche entre 10 et 19 minutes.

Il semble que nous soyons également en désaccord sur le montant des primes !

La direction accepte la prise en charge d'un déménagement éventuel et la participation à l'achat d'un véhicule, nous attendons maintenant de connaître les montants et conditions de ces dispositifs qui doivent être meilleurs que la décision 14 !

Sur la prime de sortie de PVC :

- La direction propose une prime équivalente à 6 mois de la PVC moyenne calculée sur les années civiles 2017 - 2018.

La CFE-CGC acceptera une prime équivalente à 6 mois uniquement si elle est calculée sur les 6 meilleurs des mois des années 2017-2018 !

La CFE-CGC demande à la direction de prendre les 6 meilleurs mois de PVC pour le calcul de cette prime.

Sur les cycles de travail :

- La direction propose un cycle de travail temporaire d'une durée de 3 mois.

La CFE-CGC demande que ce dispositif puisse courir sur l'année scolaire 2019-2020.

Sur la prime pour tous les salariés présents à l'annonce des fermetures:

- La direction propose 1000 €.

La CFE-CGC n'a pas changé d'avis et continue à porter la demande des salariés : 3000€

La prochaine séance de négociation aura lieu le lundi 20 mai, d'ici là, n'hésitez pas à contacter vos délégués syndicaux CFE-CGC.

Vos délégué(e)s syndicaux :

Maryline REY:06.07.90.04.49
Denis GAWLIK:06.79.72.99.52
Emilie GALL:06.73.27.27.11



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

