



Syndicat CFTC du Personnel du Groupe- Sanef

28, Rue de l'église 60410 ROBERVAL



Frédéric MINET
Délégué Syndical Central
Portable : 06.83.41.11.04
Messagerie : frederic.minet2@wanadoo.fr

Paris, le 29 septembre 2011

M. Bertrand GERARD
Directeur Ressources Humaines
Groupe-Sanef
30, Boulevard Gallieni
92130 Issy-les-Moulineaux

Monsieur,

L'accord 2010-03, dans son article 3 « Evolution des emplois », engageait, par sa signature, qu'elle le veuille ou non la Direction Générale envers son personnel.

Pour rappel :

Article 3 – Evolution des emplois

Des négociations et / ou concertations seront également engagées sur :

- l'évolution de carrière et de rémunération ou prime du personnel de « structure »,
- adaptation du parcours de formation dans le cadre de l'accord n° 2009-5 pour les chefs d'équipe,
- situation professionnelle des conducteurs de travaux,
- situation professionnelle du personnel des départements maintenance (DEM),

La direction renouvelle également son engagement d'appliquer l'article 25 de l'accord 2010-01 relatif au remplacement des départs CATS.

La CFTC a signé cet accord, a pris ses responsabilités. On peut dire aujourd'hui que cela lui en a coûté. A ce jour, seule la situation professionnelle des conducteurs de travaux a été traitée mais dans quelles conditions :

- en dehors de toute transparence,
- sans les représentants du personnel,
- en catimini
- sans aucun écrit.

Depuis plusieurs mois, la CFTC essaie par des questions posées en délégués du personnel, d'en savoir un peu plus.

1. A la question « La Direction peut-elle confirmer que suite aux propositions, à la négociation et à la signature par la CFTC de l'accord 2010-3, la Direction Générale n'a pas respecté l'article 3 « Evolution des emplois, la prime structure, les chefs d'équipe, les conducteurs de travaux et le personnel des départements maintenance », et n'a pas respecté sa signature ? »

*La Direction répond « **Concernant les conducteurs de travaux, les actions ont été menées, le sujet est clos** ». La Direction peut-elle éclairer la CFTC sur les actions qui ont été menées ?*

A l'issue de la table ronde, des niveaux ont été créés afin de reconnaître les compétences des conducteurs de travaux et de donner une évolution de carrière en fonction des acquis.

2. *Est-il vrai que l'ensemble des conducteurs de travaux ont eu au moins 15 points d'indice ?*
oui
3. *La Direction peut-elle préciser de quelle enveloppe budgétaire vient l'ensemble de ces points ?*
Les points distribués aux conducteurs de travaux impactent la masse salariale de l'entreprise
4. *Cette distribution de points ayant été faite en dehors de toute négociation avec les organisations représentatives du personnel non catégorielles, la Direction peut-elle expliquer à la CFTC les critères de distribution de ces points ?*
Ces points ont été distribués en fonction de l'évaluation des compétences acquises des personnes concernés.
5. *La Direction précisant que les points distribués aux conducteurs de travaux impactent la masse salariale, combien de points ont été distribués et quel pourcentage de la masse salariale cela représente-t-il ?*
La direction maintient que les mesures prises pour les conducteurs de travaux impactent la masse salariale mais ne communiquera pas le pourcentage.

Comme vous le constatez, l'omerta sur ce sujet est encore plus profonde que d'habitude.

A ce jour, aucune modification des fiches de poste de la classification Haye n'a été faite ou n'est parvenue aux instances représentatives. Ces nouvelles définitions de postes ont-elles été pesées par la méthode Haye ? La classification des agents est-elle la bonne ?

Mon expérience des Négociations Annuelles Obligatoires me laisse à penser que la Direction Générale saura à ce moment là nous rappeler ces mesures.

Pour qu'il n'y ait pas de malentendu dans cette démarche, je précise que la CFTC est favorable aux évolutions de carrières de cette importance, mais pour l'ensemble du personnel, dans la clarté la plus totale, basées sur des négociations avec les partenaires sociaux amenant à des accords écrits. Laisser place à la rumeur et la suspicion crée obligatoirement des malentendus au sein du personnel, la CFTC trouve cela contraire au bon sens.

La CFTC se permet donc de vous réitérer sa demande, combien de points ont été distribués et quel pourcentage de la masse salariale cela représente-t-il ?

La situation des conducteurs de travaux ayant été traitée, il reste maintenant à la Direction Générale à honorer sa signature envers les différentes catégories de personnels concernées dans l'article 3 de l'accord 2010-03.

Dans l'attente de vous lire, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

M. Frédéric MINET
Délégué Syndical Central CFTC

