

LE MAG'

Premier trimestre 2011

C'est là toute notre différence !!



On peut déclarer ce que l'on veut en référence à une idéologie ou à des idées plus personnelles quand tout ce qui est dit ou fait concerne très peu de personnes. Dès que cela touche un nombre très important d'individus une réflexion doit être menée pour tendre vers la satisfaction du plus grand nombre. Ce que d'autres organisations n'ont toujours pas compris. La CFTC a signé la NAO 2010 et la NAO 2011.

La CFTC a choisi dans les deux cas d'essayer de prendre le maximum de ce qu'ABERTIS voulait bien nous donner. D'autres estiment que le RIEN c'est le mieux, ce qui aurait abouti en 2010 à une augmentation de la valeur du point de +0.8% uniquement et pour 2011 à une augmentation de la valeur du point de + 1,00% uniquement. Le reste aurait été tout simplement perdu. **C'est là toute notre différence !!**

Insulter, menacer, désinformer, conspuer, fantasmer envers la CFTC est devenu le passe temps principal de certaines organisations syndicales. Vous êtes nombreux à nous demander de répondre à toutes ces attaques parfois diffamatoires. Nous préférons travailler que perdre notre temps à répondre à tous ces tracts. La CFTC n'insulte pas, ne menace pas, ne désinforme pas, ne conspuer pas les autres organisations syndicales. Elle travaille, propose, **négoce** pour essayer d'améliorer votre quotidien. Ce n'est hélas pas le cas de tout le monde. **C'est là toute notre différence !!**

Tous les jours un cadre dirigeant inventeur trouve une idée lumineuse pour être dans les petits souliers de notre actionnaire principal. Ces inventeurs n'ont pas de limite et c'est toujours pour **le soit disant bien du personnel**, ne croyez surtout pas que c'est pour autre chose. Faire des profits par exemple. Toutes les Directions, tous les Départements, tous les Secteurs sont touchés. Tout est devenu possible, personne n'est à l'abri. Du receveur à l'agent commercial, de la secrétaire à tout ce qui touche les nouvelles technologies, de l'ouvrier viabilité aux agents de la Direction Technique, ils vont s'occuper de nous tous, pour notre soit disant bien. Les exemples malheureux de la DTel, d'Eurotoll, des agences commerciales, des évolutions des filières péage et viabilité, démontrent chaque jour que ces cadres dirigeants inventeurs se sont trompés mais pensent-ils un seul moment à l'Humain.

La CFTC n'est pas d'accord avec l'évolution de l'entreprise mais quel choix avons-nous ? Devons nous continuellement combattre ? Nous avons choisi le travail et la **négociation** pour améliorer les accords initiaux proposés par la direction. **C'est là toute notre différence !!**

Vous allez trouver dans les pages suivantes différentes informations. Conscient que nous ne sommes pas dans une entreprise dirigée par des Bisounours, nous sommes beaucoup plus critiques que le fameux «**100% Nous**». Magazine où tout est parfait où l'on ne parle jamais des conditions de travail du personnel, du devenir d'un très grand nombre d'entre nous (évolution de carrière, avenir de nos postes de travail). Belle vitrine mais à des années lumières de la réalité. **C'est là toute notre différence !!**

La CFTC n'a pas de vision dogmatique comme certaines organisations syndicales mais une vision de l'avenir qui ne peut passer que par le travail et la **NEGOCIATION**. Le combat continu ne sera jamais la solution ultime. **C'est là toute notre différence !!**

L'équipe CFTC

www.cftc-autoroutes-groupesanef.com

Accords Modulés

C'était certainement mieux avant pour les non signataires !



Accord 2008 03 signé le 25 juillet 2008 par la CFTC
Accord 2010 01 signé le 31 mars 2010 par la CFTC
Accord 2011 01 signé le 23 février 2011 par la CFTC

Depuis maintenant près de 4 ans la CFTC négocie l'amélioration du statut des anciens intermittents. Ces agents étaient horaires et avaient une garantie d'heures de travail de seulement 1200 h annuelles. Aucune organisation de travail ne leur était proposée, corvéable à merci.

L'accord 2008.03 négocié et signé par la CFTC permettait à des receveurs intermittents appartenant à 5 sites pilotes de passer mensualisés et à 1603 h de travail garanties.

Après quelques mois de test, la Direction propose de poursuivre l'essai en repoussant de 7 mois la généralisation de l'accord au 1er janvier 2011. La CFTC se positionne en réclamant l'extension de l'accord 2008 03 dès le 1er juin 2010.

La direction accepte cette demande et ouvre des négociations menant à l'accord 2010.01. A notre grande surprise la CFTC se retrouve seule organisation non catégorielle à le signer. Le personnel des sites non pilotes ne méritait donc pas de bénéficier des mêmes avancées aux yeux des autres organisations syndicales.

Le rien est donc le mieux pour ces syndicalistes...

La CFTC consciente de certains dysfonctionnements dans l'application de l'accord 2010.01 adresse un courrier à la Direction pour le faire évoluer. Une nouvelle négociation aboutit début 2011 à la présentation à la signature de l'accord 2011.01. Sans surprise cette fois, la CFTC se retrouve seule organisation non catégorielle à le signer.

Veillez trouver ci-dessous les grandes lignes.

	Avant	Maintenant
Salariés	Horaires	Mensualisés
Nombre d'heures de travail garanti	1200	1603
Paiement des Fériés Chômés	Uniquement le 1er mai	Tous avec une valeur de 8 h 33
Heures Exceptionnelles	Aucune	Oui
Planification des jours de Travail	4 semaines dans le meilleur des cas	<ul style="list-style-type: none"> • 50% à 6 mois glissant • 75% à 3 mois glissant • 100% à 45 jours
Planification des week-ends	Aucune	12 week-ends non travaillés sont planifiés sur 12 mois glissants
Planification des repos	Aucune	2 repos de 35 h seront planifiés par mois sur 6 mois glissants
Contre partie délais de Prévenance	Aucune	<ul style="list-style-type: none"> • > 9 Jours < 5 jours 1.5 pts • ≤ 5 jours ≥ 24 h 3 pts • < 24 h H Exceptionnelles
Poste planifié puis modifié	Rien	≥ 9 jours < 6 mois 0.5 point
Durée minimale d'un poste	Rien	< 6 heures 2.5 points

De plus, les heures supplémentaires sont constituées :

1. Des heures effectuées au-delà de 42 heures de travail effectif sur une semaine, elles seront rémunérées à 125 % avec les éléments variables du mois suivant.
2. A l'exclusion des heures rémunérées au titre du 1. ci-dessus, des heures effectuées au-delà de 1 603 heures sur la période de 12 mois du 1er juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1. Elles seront rémunérées sur le bulletin de paie du mois de juillet n+1.

A la demande de la CFTC, un calcul intermédiaire sera effectué sur les heures de travail effectif réalisées du 1er juin de l'année n au 30 novembre de l'année n. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 801 heures seront rémunérées à hauteur de 90 % sur la paie du mois de janvier n+1.

En juillet n+1, lors du calcul définitif pour la période de 12 mois du 1er juin n au 31 mai n+1 incluant les heures complémentaires éventuellement liées aux absences, les heures supplémentaires et/ou complémentaires éventuellement dues seront intégralement rémunérées après déduction de ce qui a été perçu en janvier qui **reste néanmoins acquis au salarié (pas de reprise en cas de solde négatif).**

*A vous de juger,
si cela ne valait pas une signature.*



AG'

INFOS CFTC

Réorganisation des astreintes viabilité (concerne le réseau Nord)

Sanef a présenté un projet de modification des astreintes et des horaires de la viabilité, projet qui a suscité un mouvement de colère auprès des salariés concernés.

La CFTC a rencontré le personnel afin de recenser les demandes à formuler lors des réunions plénières du Comité d'Établissement.

Les élus CFTC ont présenté ces revendications et fait pression auprès de la Direction pour améliorer ce projet. Après avoir obtenu des avancées significatives, la CFTC considérant ne pas avoir eu suffisamment de garantie sur les conditions de travail, fait voter ses élus contre ce projet. Malgré ce vote défavorable, la direction décide de mettre en place cette nouvelle organisation dès le 15 avril 2011.

Réorganisation de la Direction Technique :

Lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise du 10 mars 2011, la Direction présente le projet de réorganisation de la Direction Technique aboutissant :

- à la fermeture de l'Atelier Central de Roye. Les salariés se verront proposer des postes à compétences égales chez Sanef. Un point plus précis doit être présenté lors du prochain CCE du 26 mai. Nous espérons connaître alors le repositionnement de chaque personne pour voir si la Direction respecte bien ses engagements pris.
- à la réorganisation du département Achats.
- à la réorganisation du département péage et gestion trafic

La CFTC sera très vigilante du devenir de l'ensemble des personnels concernés. Nous vous demandons de nous informer si vous rencontrez des difficultés dans ce contexte de changement perpétuel.

La CFTC rappelle à la Direction Générale ses engagements et lui demande de respecter la parole donnée.

Mutuelle Prévoyance :

En 2004, Sanef a mis en place la mutuelle APRIONIS. Depuis plusieurs années, les contrats santé et prévoyance sont bénéficiaires. A la demande de la commission mutuelle, en juillet 2010, des améliorations ont été mises en place sur le régime de santé.

Aujourd'hui, suite à une nouvelle demande de la commission mutuelle, Sanef va faire profiter les salariés des réserves de la prévoyance.

Pour cela, il a été décidé d'améliorer :

- la couverture prévoyance en cas de décès de + 30% pour les décès «toutes causes»
- le triplement du capital décès «toutes causes» en cas d'accident du travail.
- une meilleure équité sociale sera mise en place au 1er avril 2011 en appliquant un taux unique de cotisation prévoyance pour tout le personnel de 1,32% pour la tranche A et 1,50% pour les tranches B et C pour une durée de 5 ans.

Prime structure :

Malgré les nombreuses interventions de la CFTC, la Direction fait la sourde oreille et répond qu'elle n'a pas d'enveloppe à distribuer pour une prime de structure à ce jour. Elle n'honore donc pas sa signature.

La CFTC ne laissera pas sa revendication au placard, elle continue et continuera à se battre jusqu'à l'obtention de cette prime attendue depuis trop longtemps par ce personnel oublié et non reconnu par la direction générale.

Habillement :

Depuis la création de Sanef le personnel est obligé de porter une tenue uniforme de travail. En 2010, la direction générale décide de fusionner la commission habillement **Sanef** avec **Sapn**. Afin de réaliser des économies, l'image de la Société n'étant plus primordiale, cette direction générale a décidé d'habiller son personnel de la manière la plus pingre possible : un gilet «**pêche chasse nature et tradition**», un polaire couleur TAUPE et un tee-shirt. Nous allons être dans le vent, l'écologie étant à la mode.

GEPC :

La Direction Générale a mis fin et a repoussé aux calanques grecques les négociations sur la Gestion Prévisionnelle de l'emploi et des compétences tout en continuant sa folle course vers des réorganisations tous azimuts. Comme son nom l'indique la GEPC sert à prévoir pour 3 ans l'évolution des emplois et des compétences de l'entreprise. Rien de cela chez Sanef, on cache puis on informe le personnel en dernier lieu.

Les dernières trouvailles le passage des agents 3 x 8 en 2 x 8 ou le passage des agents cyclés en modulés sans aucun cadre légal. Ne vous laissez pas influencer sur ces propositions de votre encadrement si ce n'est pas votre désir. Votre contrat de travail ne peut être modifié ! Contactez la CFTC si vous subissez ce type de suggestion de la part de votre encadrement.



LeMAG'

La CFTC a signé l'accord 2011 02 concernant la NAO 2011. Cet accord comprend :

- une augmentation du point de 1,2 % de la valeur du point au 1er janvier 2011,
- une augmentation de 5% des indemnités d'éloignement,
- passage de 39 à 33% de la part salariale de la Mutuelle et Prévoyance,
- des Gratifications de 25 points pour 30 et 35 ans d'ancienneté,
- un déplaçonnement de 6 à 8 mois de l'indemnité de départ à la retraite,
- un jour de repos supplémentaire pour tous les salariés de plus de 55 ans.

Rendons à la CFTC ce qui lui appartient

Une organisation syndicale veut vous faire croire que le paiement du quart d'heure sur retour d'intervention, qui est maintenant payé chaque mois ainsi que le rappel depuis le 1 novembre 2007 que vous avez perçu n'est pas dû à la persévérance de la CFTC. En voici donc la preuve :

la persévérance de la CFTC lors des questions des délégués du personnel du réseau de Senlis s'est traduite lors des :

- réunion du 23 octobre 2009, question CFTC 2.22 page 4426,
- réunion du 17 novembre 2009, question CFTC 2.32 page 4443,
- réunion du 15 décembre 2009, question CFTC 2.41 page 4460,
- réunion du 19 janvier 2010, question CFTC 1.3 page 4471,
- réunion du 24 février 2010, question CFTC 2.4 page 4488,
- réunion du 16 mars 2010, additif CFTC.

A cela s'ajoute un courrier adressé par la CFTC le 25 janvier 2010 (courrier lisible sur notre site) à notre Direction.

A SAVOIR

La Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant «**rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail**» a mis fin à la présomption d'irréfragabilité (Que l'on ne peut contredire) de la représentativité syndicale. Avant cette loi la CFTC - la CFDT - la CGT - la CGT-FO et la CGC avaient d'office cette notion de représentativité.

Désormais 7 critères sont nécessaires :

- le respect des valeurs républicaines,
- l'indépendance (à l'égard de l'employeur),
- la transparence financière,
- une ancienneté minimale de deux ans (à compter de la date de dépôt légal des statuts),
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience,
- les effectifs d'adhérents et les cotisations,
- l'audience électorale.

L'audience électorale, critère déterminant de la représentativité syndicale

Au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, l'organisation syndicale doit faire au moins 10 % des suffrages exprimés (exclusion des bulletins blancs, nuls ou panachés) au 1er tour des élections des titulaires au CE quel que soit le nombre de votants (dépouillement nécessaire même si le quorum n'est pas atteint).

Si ce n'est pas le cas l'Organisation Syndicale perd son délégué syndical central si elle n'obtient pas les 10% au niveau de l'entreprise. Elle ne négocie plus les accords d'Entreprise. Elle perd son délégué syndical si elle n'obtient pas les 10% au niveau de l'établissement.

Il ne lui reste alors que la nomination d'un représentant de section syndicale qui ne participe à aucune négociation dans l'entreprise.

Au niveau de la branche, l'organisation syndicale doit faire au moins 8 % des suffrages exprimés (addition des résultats des entreprises de la branche) pour être représentative.

Vous avez une idée, une suggestion ? Contactez vos élus CFTC.

**Vous souhaitez plus d'informations ?
Venez visiter notre site, vous trouverez
tous les accords, la convention collective de branche,
les négociations en cours
et plein d'autres renseignements**



Contact - Adhésion

Nom : Prénom :

Je souhaite
prendre contact avec
le syndicat du personnel
du groupe Sanef

Rue : N° : Code Postal :

Ville : Structure / Péage / Viabilité :

Téléphone : E-mail :