



Flash

info

DECEPTION

EST LE MAITRE MOT POUR QUALIFIER CE NOUVEL ACCORD.

Petit rappel :

La négociation sur l'accord péage a commencé en 2011 où la CGT voulait un statut unique pour tous calqué sur l'accord du sorti de 3X8, celui-ci étant le plus favorable des statuts en vigueur.

Le statut unique permet d'avoir un seul accord pour l'ensemble du personnel péage. Être sur le même pied d'égalité :

Travail égal/ salaire égal pour tous et une gestion simplifiée pour nos dirigeants voilà ce que souhaitais la CGT. Les salariés ne pouvaient qu'adhérer et l'entreprise à faire appliquer.

Aujourd'hui il est clair que ce nouvel accord se rapproche plutôt du statut trafic temps partiel avec certes, quelques améliorations pour eux mais pas pour l'ensemble des salariés concernés.

Pour le bien des salariés, Il est impensable de raisonner en statut unique avec cet accord. Il aurait été plus simple de modifier le statut des trafics temps partiels.

DOMMAGE !!!! Nous ne pouvons pas cautionner cet accord qui désavantage une grande majorité du personnel péage, et rajoute un statut supplémentaire à ceux existant.

Dans ce qui suit vous allez pouvoir lire les interrogations de nos élus sur cet accord et les réponses apportées par la direction mais également le comparatif des avantages et inconvénients. Cela vous éclairera pour prendre au mieux votre décision quant à la signature ou non de votre nouveau contrat.

Nos remarques et questions posés à la direction :

CGT : Quelle est la définition exacte d'un district ? DRH : C'est une entité géographique pouvant regrouper 1,2,3... (Voire d'avantage) centres d'exploitations.

CGT : Dans le futur le district peut-il s'agrandir et englober d'autres centres? DRH :Oui, un district peut également voir sa taille se réduire.

Dans l'accord il serait souhaitable que soit défini le district au moment de la signature.

CGT : Peut-on avoir une fiche emploi détaillée de l'opérateur péage?DRH : La raison d'être de l'Opérateur Péage est définie dans le projet d'accord.

CGT : Pouvez-vous faire le détail des tâches de la maintenance? DRH :Par maintenance, nous entendons la maintenance préventive et la maintenance curative des équipements.

CGT : Qu'est-ce que la télé exploitation ? DRH : Par télé-exploitation, il convient d'entendre la gestion du trafic, la surveillance vidéo, l'ouverture/fermeture des voies, la gestion des alarmes... comme rappelé en CE.

CGT : Le nettoyage des voies (karcher, picpic....) et le ménage des bâtiments seront effectués par qui? DRH : Le nettoyage des voies et le ramassage des objets aux abords des gares continueront à être réalisés par les salariés volontaires, comme c'est déjà le cas aujourd'hui. Le ménage dans les bâtiments n'est, quant à lui, pas du ressort des Opérateurs Péage.

CGT : Pouvons-nous avoir un exemple de trame sans attendre la signature des organisations syndicales ? DRH :Des exemples de trames ont été montrés en réunion de négociation. Ils seront également présentés aux salariés à titre indicatif.

CGT : Comment seront prévenus les salariés pour les DI ?DRH : Rien n'est changé par rapport aux pratiques actuelles : par téléphone ou en direct.

Dans l'accord il serait souhaitable de préciser que les salariés soient prévenus par écrit ou en direct

CGT : Est-ce qu'un salarié qui signe son avenant le 20/10/2015, voit sa trame de repos et d'activité le 15/12/2015 pour une mise en place le 01/01/2016 garde son activité actuelle jusqu'au 01/01/2016? DRH :Oui.

CGT : Est ce qu'il touche sa prime de 100 euros à partir du 20/11/2015?DRH : Il percevra les 100 € au mois de novembre.

CGT : Est ce que les astreintes sont dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui (intervention dans les 2h).DRH : Oui. Il convient de se référer aux explicitations données dans le projet d'accord.

CGT : Pourquoi avoir supprimé la compensation en jours de repos (1h pour 100kms) surtout sachant que la prise de poste peut se faire dans tout le district ? DRH : Le sujet a été abordé en négociations.

CGT : J'attire votre attention sur le manque de cohérence entre : la prise de poste dans le district qui peut dépasser les 80km .exemple : (pour le district " Val de Loire" Monnaie/Blois, un salarié où son lieu d'affectation administratif est Meung sur Loire peut prendre son poste à St Christophe 140km et les postes hors district qui se limitent à 80km dans votre projet d'accord, surtout qu'il n'exclut pas de faire 3 matins consécutifs.DRH : Le sujet a été abordé en négociations.

CGT : Tous les salariés consultés sont d'accord pour dire que cela fait beaucoup trop de kilomètres et que 50km serait plus raisonnable

Si vous voulez être en phase avec votre publicité et vos annonces répétées sur les ondes sur l'hypovigilance il serait bon de revoir ce point. DRH : L'hypovigilance ne dépend pas du nombre de KM réalisés mais de l'hygiène de vie et du repos en temps suffisant. Par ailleurs, le sujet de l'organisation du temps de travail a été largement discuté et borné en négociations.

CGT : Que se passe-t-il si le nouvel accord ne convient pas à une majorité de salariés concernés?DRH : Le projet d'accord a été négocié de telle façon à ce qu'il réponde tant aux besoins de l'exploitation qu'aux aspirations des collaborateurs concernés.

Voici une rapide synthèse du nouvel accord et nos réflexions:

MOBILITÉ, DISPONIBILITÉ, ET POLYVALENCE SONT LES 3 GRANDS AXES DU NOUVEAU CONTRAT DE L'OPÉRATEUR PÉAGE

Les grands changements dans ce nouvel accord

Mobilité : peut prendre son poste sans restriction kilométrique dans tout le district, qui peut être composé de 2 voire plus de centre dans l'avenir.

Peut faire des postes hors district à 80kms de son lieu d'affectation

Tous ces déplacements peuvent être faits avec son véhicule personnel avec frais kilométrique payés mais sans l'heure de récupération au bout de 100kms parcouru

Disponibilité : la trame de poste sera composée de période haute et basse

22 périodes hautes ce qui représente les périodes de vacances scolaires (toutes zones confondues) avec 40h maxi de travail sur 5 jours Les périodes basses seront de 24h mini

Tout cela calculé sur une année civile et non plus sur un cycle de 14 semaines pour certaines catégories donc plus de possibilité d'heures complémentaires et difficilement d'heures supplémentaires, les heures des périodes hautes compensent les heures de périodes basses

Possibilité de faire jusqu'à 15 postes supplémentaires n'importe où, ce qui ramène dans ce cas les semaines à 6 postes, ces postes sont payés 30€ brut en sus

On a des postes de Di (30) et la possibilité de faire des semaines d'astreintes également comme actuellement

Le nombre de CP à poser sera plus important en période haute qu'avec l'accord actuel

Polyvalence : peut aller pour ces postes : à la teleop, CAD, 3605, suivant le district où le salarié est rattaché

Prime de 100€ brut par mois

Voilà !!pas de quoi se réjouir ce qui est rémunéré n'est pas un cadeau

La prime compense le temps de trajet qui n'est plus comptabilisé et les 30€ supplémentaires payés pour les postes complémentaires, sont justifiés par les heures travaillées

Quant au salaire et prime de base pour les nouveaux entrant à 1641€ prime de 100€ et forfait 164€ nous aurions préféré un salaire de base de 1955€ le reste des primes faisant parti de notre évolution de carrière

Lors de ces négociations nous avons ressenti que l'entreprise souhaitait que l'ensemble du personnel péage signe ce statut unique nous doutons que celle-ci ai mis les moyens nécessaires pour aboutir à une adhésion massive

Si malgré nos explications, des interrogations subsistent, les élus CGT sont à votre écoute pour répondre à toutes vos questions.

