

Statut conventionnel des personnels issus de la MGET 2^e réunion

Séance du 2 novembre 2016 : *Nous assistons à la confirmation des éléments fournis lors de la réunion précédente, avec quelques compléments*

Maintien des conditions individuelles au bout des 15 mois, l'employeur a recensé trois situations différentes en fonction des catégories :

Non cadres : les contrats seront alignés par avenant avec le temps de travail habituel d'un salarié temps plein. Ils passeront donc à une référence 35 h hebdomadaire au lieu de 33h45 initialement. En prenant en compte l'augmentation de rémunération liée à la variation du temps de travail, l'employeur avance le chiffre de + 3,7% « Cela occasionnera un surcoût financier mais évitera les différences de statut préjudiciables dans le temps à la cohésion sociale »

Cadres : 20 n'étaient pas au forfait, ils se verront proposer par avenant la même augmentation que les non cadres accompagnée de la signature d'une convention de forfait pour être en situation comparables avec leurs collègues de l'entreprise.

30 étaient déjà au forfait, l'employeur considère donc que leur situation reste inchangée sur l'appréciation du temps de travail, mais alignera le nombre de RTT sur la référence collective. *La Cfdt a demandé la répartition des emplois en catégorie, niveau et convention (ce qui devrait nous être fourni), et a recherché une référence à un nombre d'heures moyen à l'année, mais en l'absence de cet élément ne peut juridiquement contrer la proposition employeur.*

Les temps partiels seront soumis aux mêmes conditions au prorata de leur temps de travail.

La signature de l'avenant proposé sera nécessaire à la poursuite de la relation contractuelle, le refus étant considéré comme une non acceptation d'une modification substantielle du contrat de travail, justifiant un licenciement pour cause réelle et sérieuse avec indemnités et plan de sauvegarde si 10 refus étaient constatés.

Les usages non codifiés seront aussi dénoncés : ils portent sur des avantages ou différences d'approche entre les applications antérieures et celles pratiquées dans l'entreprise : sortie anticipée à 15 h les veilles de fête, intempéries, journée de rentrée scolaire, déduction de 5' pour la prise de poste du matin, ainsi que 15' de pause le matin et l'après-midi, congés maladie enfant malade, congés payés pris en demi-journée, prise en considération des absences Rtt dans le calcul des heures supplémentaires, gratifications maintenues à 100% sans proratisation pour les temps partiels, échanges de titres restaurant, primes d'activité.

Un courrier individuel sera adressé à chacun, conformément à la législation en la matière.

Suite à question sur la **prévoyance dépendance**, que les salariés ont pu conserver par contrat spécifique depuis le premier janvier, la question est soumise à débat.

La Cfdt a aussi argumenté sur les conditions accordées à un **salarié qui obtiendrait une promotion sur la période transitoire** de 15 mois.

Pour conserver le dynamisme d'une promo synonyme d'exigences et compétences supplémentaires, une augmentation de rémunération est logique et nécessaire. L'employeur va analyser.

Autant de points qui nécessitent encore un complément d'éclairage. A suivre...

Rappel : *La Cfdt a pour position constante de tenter d'obtenir des avancées profitant à tous, évitant autant que possible des différences de statuts et conditions potentiellement préjudiciables à la cohésion globale. Par ailleurs, la signature d'un accord de substitution, mettrait un terme avant l'échéance des 15 mois au principe de faveur des accords antérieurs. Les dispositions sont similaires ou comparables sur de nombreux points, mais nous avons listé les différences qui pourraient nous être favorables et proposé leur extension à tous. L'employeur ne nous a pas présenté de projet qui puisse, à ce stade, motiver une signature.*

La Cfdt veillera au respect de la loi afin de garantir les droits des salariés.