



NAO 2016 - PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD

Conformément à l'article L.2242-4, du code du travail : « *si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.* »

Le présent procès-verbal de désaccord est établi à la suite de trois réunions de négociation qui ont eu lieu les 18 janvier 2017, le 16 février 2017 et le 24 mars 2017. Ces réunions ont été précédées le 22.11.16 par une réunion d'échange sur les données à partager pour l'analyse.

Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Le syndicat représentatif au sein de la MLHG, le Synami-CFDT, a décidé de ne pas accepter les propositions de l'employeur dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), ceci ayant pour conséquence la rédaction d'un PV de désaccord, à l'issue de la réunion du 24 mars 2017.

1 Dernier état des propositions respectives des parties

POUR LA DELEGATION SYNDICALE SYNAMI-CFDT:

L'année 2016 a été une année charnière pour la MLHG, les salariés devant faire face à de nombreux changements tant structurels que fonctionnels et ce, dans un contexte de souffrance au travail prégnant (cf alerte de la médecine du travail).

L'année 2017 voit se confirmer la nécessaire capacité d'adaptation au changement des salariés par la mise en place du PACEA et l'augmentation conséquente des objectifs GJ.

Il est à noter l'effort engagé par l'Employeur au sujet des fonctions supports liées à la GJ par l'embauche d'assistant.es administratif.ves.

Cependant, le cœur du métier étant assuré par les accueillants (CI1, CI2 et CP), peu de mesures ont été engagées pour un soutien dans leur quotidien.

De plus, les constats effectués par l'analyse des moyennes de salaires au regard de celles du réseau démontrent un décalage dans la valorisation de ces catégories d'emploi repère.

Certes, la mise en œuvre du nouveau contrat mutuelle permet, pour certains salariés, de bénéficier d'une économie. Cependant, cette configuration ne concerne pas la majorité des salariés.

Suite à ces constats généraux, la Délégation Synami-CFDT a proposé d'axer la négociation sur 3 thèmes de mesures :

- Le bien être des salariés
- La valorisation de leur activité


Sgn

- L'écart femmes/ hommes encore trop présent au sein de la MLHG

BIEN ETRE DES SALARIES

S'appuyant sur les différentes remarques de salariés, au regard de leur obligation de poursuivre leurs tâches administratives hors temps de travail et à leur domicile (saisie I-Milo, traitement des mails....) afin de faire face à leur charge de travail, **le Synami-CFDT a demandé qu'il soit inscrit dans le cadre d'un accord collectif le droit à la déconnexion numérique.** A ce titre, le Synami-CFDT a remis le 16.02.17 à l'Employeur une proposition d'accord.

LA VALORISATION DE L'ACTIVITE

Plusieurs éléments de contexte a amené le Synami-CFDT à faire la proposition suivante :

- Le fort investissement de l'ensemble des équipes au regard des changements en termes d'organisation et l'introduction de nouveaux modes de fonctionnements
- La qualité du travail engagé par les salariés, saluée par la Présidente lors de la cérémonie des vœux du 31.01.17 pour faire face à l'atteinte des objectifs dans un contexte difficile
- La demande exprimée par une majorité des salariés (cf résultats de l'opération des cartes de vœux à la Présidente) quant à une valorisation pérenne de leur investissement durable
- Un manque de valorisation salariale interne et collectif
- Une incompréhension de la logique salariale menée en 2016 par l'octroi parcellaire de points individuels sans critère objectifs connus et consignés
- Un nombre conséquent de salariés n'ayant pas connu aucune augmentation salariale autre que celle conventionnelle nationale
- Suite à l'annonce en 2016 d'un travail de remise à plat de la politique salariale, une période d'expectative des salaires

C'est pourquoi, **le Synami-CFDT a proposé l'augmentation collective de points d'indice professionnel en fonction des catégories et/ou des IP**

L'effort de la MLHG pour la proposition de valorisation présentée a été estimée par le Synami-CFDT à un surcout chargé annuel de 44 500€

ECART SALARIAL FEMMES/ HOMMES

La MLHG n'a jamais élaboré d'accord sur l'égalité hommes/femmes et est donc en manquement au regard de la Loi à ce sujet.

Le Synami-CFDT a demandé qu'elle se mette en conformité en proposant un accord collectif.

Bien que le Synami-CFDT souligne une volonté de l'Employeur de réduction des écarts, il est demandé un effort supplémentaire et contractualisé permettant, entre autres, **des actions relatives à une facilitation d'accès des femmes au poste d'encadrant et de responsabilité.**

SGN

LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION :

1 Le constat d'échec des négociations

Cet échec est intervenu lors de la réunion du 24 mars 2017. Le syndicat insiste sur des augmentations de salaire en particulier pour la catégorie des CI 2. Or, l'employeur s'est engagé pour une mise à plat de la politique salariale, estimant que ce travail est un préalable aux décisions d'augmentation.

2 Mesures unilatérales

Par décision unilatérale, la Direction s'engage sur les mesures suivantes :

Accord égalité femmes hommes

La MLHG initiera la mise en place d'un accord égalité femmes hommes en prenant appui sur le travail réalisé par l'Union des Entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire (UDES) qui, suite à un accord du 27 novembre 2015 a édité un guide « pour passer de la conviction à l'action ».

Droit à la déconnexion

Dans le cadre de la qualité de vie au travail et du bien-être des salariés, la Direction affirme le droit à la déconnexion.

Au-delà de ce qui peut être posé dès à présent, à savoir :

- La déconnexion est encouragée
- Tous les salariés y compris les cadres ont droit à la déconnexion
- Hors des limites de nos horaires variables, la déconnexion doit être appliquée
- Pour les cadres, sauf cas d'urgence, cette déconnexion doit être également appliquée
- Aucun salarié ne pourra être sanctionné pour défaut de lecture de mail
- En vertu de notre engagement pour la sécurité des salariés sur la route, nous engageons les salariés à :
 - o Renoncer à engager une conversation téléphonique avec un collaborateur en situation de conduite
 - o Ne pas tenir de conversation téléphonique en conduisant et à reporter leurs appels

La Direction propose d'aller plus loin dans un accord sur le droit à la déconnexion et en particulier :

- Préciser ce qui est entendu par "cas d'urgence" pour les cadres et comment travailler en binôme pour les limiter au maximum
- Définir une charte d'utilisation des mails permettant, outre de différer leur réception, de les réduire significativement par un ciblage pertinent du destinataire et un usage modéré du mail en cople.

Evolution des rémunérations et du pouvoir d'achat

La direction s'est engagée pour une mise à plat de la politique salariale en 2017 qui permettra de visiter en particulier le volet égalité femmes hommes.

Sur le plan du pouvoir d'achat :


Sgn

L'augmentation du point survenue en septembre 2016 occasionne une augmentation du budget sur une année pleine pour 2017, augmentation qu'il est nécessaire de consolider à long terme.

Le changement de prestataire mutuelle permet une économie notable pour tous les salariés adhérents avec des ayants-droit affiliés, que ces derniers soient inclus dans la cotisation famille ou qu'ils fassent l'objet de cotisations facultatives. En 2016, ces affiliés étaient au nombre de 35 pour 76 affiliés, soit 46%. L'économie est d'autant plus grande pour le salarié que le nombre de ses ayants droit affiliés est important.

L'employeur prend désormais à sa charge, et depuis le 1^{er} janvier 2017, **50% de la cotisation famille et maintient sa prise en charge à 100% de la cotisation du salarié isolé**, alors que l'accord de branche n'exige de l'employeur qu'une participation à hauteur de 50%.

Il est à noter que le changement de prestataire a permis également d'augmenter les prestations rendues par la mutuelle tout en faisant une économie notable. Le budget de l'employeur sur ce poste a été calculé pour être constant en intégrant la prise en charge à 50% de la cotisation famille. Les économies réalisées ont été placées sur la part restante à payer par le salarié, de sorte que tous les salariés avec des ayant-droits affiliés ont pu constater une baisse de leur budget mutuelle.

Ces mesures concernent la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017

Fait à Toulouse, le jeudi 27 avril 2017

Le Synami CFDT
Séverine GARANDEAU-MARTIN



Pour la Direction Générale
Jacques MEYER

Mission Locale Haute-Garonne
Par déléation
Pour la Présidente
Le Directeur
Jacques MEYER

