



« Syntec »
Conseil Syndical Janvier 2004

« Mobilité et précarité à tous les étages... »



1

Préambule : Le Conseil Syndical a débattu points par points des thèmes qui suivent. Après l'exposé des objectifs des salariés dans le débat qui s'ouvre avec les employeurs viennent notre analyse et nos revendications.

Il y a consensus du Conseil Syndical pour refuser toute négociation, tout échange sordide visant à mettre en place le Contrat de Mission ou ses avatars.

Il y a consensus pour dire que la mobilité fait partie de nos métiers, mais qu'il faut assurer la Compatibilité entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Une négociation doit pouvoir s'engager sur ce thème. Pour quantifier les affaires une enquête va être lancée prochainement.

Sur la question de la formation, il n'y a pas de spécificité de Syntec par rapport aux autres secteurs du syndicat, on renvoie donc au positionnement du Bétor Pub sur l'Accord InterProfessionnel.

Sur la Question des Congés Payés, des Repos Compensateurs, des Jours RTT il s'agit plus de conforter (ou plutôt de revenir) au Code du Travail que de changer les affaires.

En ce qui concerne les Plans de Sauvegarde de l'Emploi, Syntec a rangé les longs couteaux, voyons voir ce qu'il propose.

Pour les ASC de la Branche : Rendez-vous au prochain Conseil.

Nos objectifs

- ✓ Assurer la compatibilité entre vie professionnelle et vie personnelle :
 - ✓ Prendre en compte la nécessaire stabilité de la vie personnelle dans la vie professionnelle (mobilité...)
 - ✓ Donner une visibilité des contraintes professionnelles
 - ✓ Prendre en compte les contraintes personnelles
- ✓ Garantir la capacité du salarié à conserver son emploi indépendamment de l'avenir de son collectif de travail (employabilité interne comme externe, formation, validation des acquis de l'expérience)
- ✓ Garantir une évolution salariale décente et lisible le plus possible dégagée de l'arbitraire des hiérarchies, du hasard des affectations sur projet...
- ✓ Prendre en compte les aspirations nouvelles des salariés en matière d'implication dans l'entreprise, de reconnaissance au travail, d'équité dans le traitement des différents salariés.
- ✓ Ouvrir des droits individuels garanti collectivement en matière d'évolution salariale, d'évolution professionnelle, de formation, de reconversion...

5 thèmes de négociation proposés par Syntec

- **La valorisation de l'Observatoire des métiers**
 - il n'y a plus qu'à se mettre au travail. Mais pourquoi avoir tant attendu
 - **La dynamique d'une discussion régulière sur la situation de la Branche et ses conséquences en matière d'emploi et de compétences**
 - les employeurs vont pouvoir nous expliquer pourquoi ils vont tous les dix ans dans le mur.
 - **La formation tout au long de la vie pour adapter les compétences des salariés aux exigences de nos métiers**
 - Les conséquences en matière d'emploi et de compétence : licenciements en période creuse, pénurie en période haute. Depuis toujours nous demandons l'arrêt du YoYo. Alors chiche utilisons les outils existants (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi, Fond d'Assurance Formation) au service des salariés !
 - **Les thèmes permettant d'accroître la réactivité et de garantir l'emploi**
 - **Les thèmes permettant d'accroître l'attractivité de la branche**
 - Garantir l'emploi, les salariés n'ose plus le demander depuis 2001, quand à l'attractivité de la branche c'est certain elle n'est pas au mieux (ni du côté des salariés, ni de celui des clients...)
-

Le Contrat de Mission

- **la CFDT se refuse à négocier la précarisation des emplois sur nos secteurs** et en particulier à négocier la mise en place des contrats de mission sur la branche.
- Pour être mis en place le contrat de mission nécessite deux pré-requis : qu'il ait une existence légale (modification par le parlement du **Code du Travail**), et qu'il donne lieu à un **accord de branche** .
- Faute d'Organisations Syndicales prêtes à négocier
 - S'agit-il d'une **opération de lobbying** menée sur la majorité ?
 - Ou d'un **chiffon rouge** pour bloquer toutes négociations ?

La mobilité - Intro

- La question de la mobilité est une vraie question pour le secteur.
- La problématique des employeurs :
 - S'il n'y a pas de clause de mobilité : la mobilité n'est pas imposable hors du bassin d'emploi
 - S'il y a une clause de mobilité : le refus d'exécuter la clause de la part du salarié est un licenciement pour « cause réelle et sérieuse » (3 mois de préavis, ses congés payés et l'indemnité légale de licenciement) et non un abandon de poste
- La problématique des salariés :
 - Perte de l'emploi en cas de refus de la mobilité
 - démission
 - licencié illégalement pour abandon de poste
 - licencié légalement pour cause réelle et sérieuse.
 - Ne pas signer de clause de mobilité à l'embauche (mais frein à l'embauche ?)

La mobilité – définition

- **La définition de la mobilité** pose en elle-même un souci:
 - S'agit-il d'un changement définitif du lieu de travail entraînant un **changement de domicile** ?
 - S'agit-il d'un changement temporaire du lieu de travail entraînant un **changement temporaire de domicile** ?
 - S'agit-il d'un changement temporaire mais long du lieu de travail n'entraînant de changement de domicile, mais **une absence prolongée du domicile** ?
 - S'agit-il de déplacements répétés ou non en dehors du lieu de travail habituel, entraînant ou non une absence du domicile hors du temps de travail ?

La mobilité – pratiques

- **La pratique de la mobilité** par les employeurs
 - Le cas le plus classique est celui d'une utilisation **subite** d'une clause de mobilité par l'employeur alors que le salarié n'avait jamais depuis son embauche subi de mobilité.
 - L'exercice **punitif** de la mobilité
 - La question du délai de **prévenance**, l'information du salarié est souvent très tardive.

La mobilité – les agences

Faire payer par les salariés, l'implantation spatiale de l'entreprise.

- Deux stratégies opposées semblent à l'œuvre :
 - Certaines entreprises augmentent leur maillage territorial en augmentant le nombre de leurs agences (en particulier par rachat d'entreprises)
 - D'autre à l'inverse, réduisent fortement (voire font disparaître) les agences
 - Enfin certaines créent des agences « virtuelles » (il n'y a pas de bureau physique)
- Constituer et animer un réseau d'agence a un coût que les employeurs cherchent à réduire en le transférant sur leurs salariés par l'augmentation de la mobilité.

La mobilité, un facteur explicatif de l'endogamie sociale ?

- Pic de sorties à 5 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à l'âge moyen de la prise des responsabilités familiales.
- La mobilité, si elle peut faire rêver certains étudiants, est aussi très probablement l'un des facteurs explicatifs du faible nombre de jeunes filles dans les filières qui constituent les viviers de recrutement de la branche.
- Enfin la mobilité (au sens de déplacement temporaire, mais permanent du lieu de travail) est incompatible avec certaines situations personnelles.

La mobilité, négociier ?

A notre sens une négociation franche et âpre sur la mobilité doit avoir lieu, car la situation actuelle n'est pas tenable du point de vue des salariés.

La mobilité sui generis ?

- **Sûrement pas**
- Lister les **professions** pour lesquelles les clauses de mobilité éventuelle sont réputées **non écrite** (personnel administratif).
- Lister des professions, pour lesquelles les clauses de mobilité sont **admissibles**, mais nécessite pour leur exercice **l'accord explicite du salarié** (salaire variable lié à la zone géographique d'intervention)

La mobilité – Forme

- Les employeurs ne doivent pas être autorisés à inclure systématiquement des clauses de mobilité « fourre-tout » dans tous les contrats de travail.
- Pour limiter cette tentation, les clauses de mobilité devraient être définies dans la CCN
- La clause de mobilité doit faire le choix (et un seul choix) entre
 - Changement définitif du lieu de travail entraînant un changement de domicile.
 - Affectation de longue durée, sans changement de domicile mais avec une absence du domicile
 - Déplacement fréquent mais ponctuel
- La clause de mobilité doit être précise quant à son étendue géographique.
- Il faudrait la préciser également en matière de fréquence et de durée des déplacements.

Mobilité – le refus

- A notre sens, un salarié qui refuse la mobilité ne peut pas être plus mal traité qu'aujourd'hui (licenciement pour cause réelle et sérieuse).

Mobilité – Validité

- **Durée de validité de la clause :**
 - La clause de mobilité pourrait ne plus être valide au-delà d'un certain temps de non-exercice de celle-ci.
- **Suspension de la clause :**
 - Il faut tenter d'obtenir la suspension de la clause lorsque la situation personnelle du salarié est ou devient difficilement compatible avec une mobilité professionnelle.
- **On pourrait favoriser la signature de clause (ou d'avenant au contrat) limitée dans le temps.**

Mobilité – Exercice loyal

- L'exercice de la mobilité doit être loyal de la part de l'employeur.
- En particulier sont refusés ne doit pas pouvoir donner lieu à sanction si un autre salarié relevant de la zone géographique d'arrivée à les compétences pour tenir le poste ou si autre salarié de l'entreprise est volontaire pour l'occuper.

Mobilité – Compensation

- Remboursement des Frais directs
 - Le principe de la convention doit être maintenu (pas de frais restant à la charge du salarié), et être précisé pour limiter les pratiques conflictuelles des employeurs
 - Dans la mesure du possible, les dépenses prévisibles (transport, hôtel, déménagement, location de voiture...) sont réglés directement par l'employeur au fournisseur.
- Le salarié doit avoir le choix entre indemnité forfaitaire basée sur les plafonds Accos et le remboursement des frais réels.
- Les pratiques d'Indemnités Forfaitaire de Frais supérieures au Plafond Accos doivent être interdites

La mobilité – Frais Indirects

- **Conséquences sur la vie personnelle**
- Les frais indirects induits par la mobilité doivent être pris en charge par l'entreprise. Cela peut induire la mise en place de service géré par la branche. Par exemple en cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans, alors que le salarié est amené à se déplacer chez le client, l'entreprise doit être abonnée à un service de garde d'enfant à domicile.
- En ce qui concerne la mobilité impliquant un déménagement et pour les salariés mariés, pacsés ou vivant en concubinage notoire des mesures devront être définies en ce qui concerne l'accompagnement du changement professionnel du conjoint. Faute de telles mesures, la prise en charge financière par l'entreprise des conséquences financières d'un double domicile est incontournable.

La mobilité – Retour

- Pour les déplacements d'une durée supérieure à 4 jours en France et dans l'Espace Européen, la **CCN doit être dépoussiérée** (Actuellement un retour par mois). Il faut poser un droit au retour hebdomadaire de deux jours consécutif. Les moyens de transport utilisés doivent permettre le retour au domicile le vendredi soir et un départ le lundi matin.
- Moyen de transport
 - Il faut **harmoniser les moyens de transport** entre les catégories de salarié.
 - La distinction Cadres (1ère Classe) – ETAM (2ème classe) n'est pas acceptable.

La mobilité – Temps de Travail

- Lorsque les déplacements s'opèrent pendant les horaires habituels de travail, il n'y a pas de difficulté particulière
- Les déplacements en dehors du temps de travail doivent trouver une compensation.
- L'idéal est une validation de l'écart entre Temps trajet usuel et temps de déplacement comme temps de travail.
 - Le Constat est que cet idéal est rare.
- Une compensation doit donc être trouvée.
- Pour les salariés au forfait jours ou « cadres de mission » on peut imaginer un système forfaitaire de récupération en jours
- **Délai de prévenance**
 - Afin de laisser au salarié le temps de s'organiser, un délai de prévenance clair et proportionnel à la durée prévisionnelle de la mission doit être mis en place.
 - Il ne saurait être inférieur à une semaine (?) pour les déplacements de 2 ou 3 jours.

Les Congés Payés

- Ici encore la question centrale est la question de l'arbitrage entre vie personnelle et vie professionnelle.
- Dans le code du travail, c'est l'employeur qui décide des Jours de Congés Payés et des repos compensateurs.
- Par contre, il doit consulter les représentants du personnel (CE et DP), les dates individuelles de congé devant être connues pour la fin mars.

CP : réaffirmer le cadre légal

- Réaffirmer le cadre légal en le précisant.
- Demande de congés d'été (1^{er} juin – 30 octobre) au mois de janvier. Faute de réponse fin mars, les congés sont réputés acceptés.
- Hors de la période de congés d'été les salariés peuvent poser leurs jours dès qu'ils sont acquis. A défaut de réponse de l'employeur sous un mois, les congés sont réputés acceptés.
- Sauf à rembourser les frais engagés par le salarié et à respecter un délai de prévenance de 2 mois, l'employeur ne peut annuler des Congés acceptés ou réputés l'être.
- L'employeur peut imposer des congés, hors période d'été, sous deux conditions : respecter un délai de prévenance de 2 mois et qu'il reste des jours à consommer (congé pris ou accepté ou réputé accepté).
- Travailler la notion de priorité.

Repos Compensateur et JRTT

- En contrepartie on doit pouvoir discuter de l'utilisation par l'employeur de repos compensateur (en totalité sous réserve d'un délai de prévenance) et du tiers des jours de RTT tel que prévu par l'accord 35 h.
- Délais de prévenance :
 - 1 semaine pour 1 jour posé,
 - 1 mois pour une semaine posé,
 - Deux mois au-delà de la semaine.
 - Même délai de prévenance pour l'annulation.

Plans de Sauvegarde de l'Emploi

- Sur ce sujet, Syntec a rangé les longs couteaux. Un compromis est possible sous deux conditions :
- Définir au niveau de la branche un socle minimum de mesures de qualité permettant de réduire l'impact sur l'emploi des plans sociaux (nous devons constater que les négociations d'entreprise menées à chaud sont rarement bonnes).
- Donner un véritable rôle décisionnaire à la CPNE Plan Sociaux pour valider ou non les procédures menées dans les entreprises.

Activités Sociales et Culturelles

- Une priorité : la mise en place d'un Comité des Activités Sociales et Culturelles de Branche pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés.
- Il faut définir un taux minimum pour les ASC .
- L'obligation pour les entreprises de moins de 50 salariés d'y adhérer.
- La faculté pour les + de 50 de ne pas y adhérer sous réserve d'avoir un CE et un taux d'appel pour les ASC aussi haut que celui de la branche.

Quelles prestations sociales sur la branche?

- Sur les aspects prestations de service, il faudrait au préalable une réflexion sur qu'est-ce que des Activités Sociales et Culturelles pour une population majoritairement « Cadres » et plutôt « aisés ».
- Deux pistes :
 - C'est très probablement autour de la notion « d'Accident de la Vie » que nous pouvons apporter une Plus-Value aux salariés (Rupture familiale, Handicap, Dépendance...),
 - Solvabilisation de services (D'une certaine manière avoir un rôle social vers le prestataire plutôt que vers le bénéficiaire) en particulier les services à la personne (Garde et suivi des enfants, Dépendance...)
- **Le prochain conseil syndical précisera la position du Betor Pub sur ce dernier point** (décision de l'AG de novembre)