



R.P.N. du 6 septembre 2011.

En préalable à la réunion, la CFTC a demandé si l'accord sur la revalorisation des tickets restaurants a reçu l'agrément du ministère. La réponse de M. Renard est claire : cet accord est toujours en attente d'agrément.

Astreinte dans les UGECAM :

Un commentaire nous est fait sur le document support à la réunion. Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'utilisation des astreintes ainsi que les garanties apportées au personnel appelé à participer. L'indemnisation inhérente à l'organisation d'astreintes médicales et non médicales est organisée par une compensation financière.

- ▶ **Champs d'application** : tout salarié d'une Ugecam appelé à faire une astreinte.
- ▶ **Définition** : une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de pouvoir être joint à tout moment, afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au sein de l'Ugecam.
- ▶ **Indemnisation** : pourcentage du salaire mensuel de base, par période de 12 heures.
- ▶ **Rémunérations des interventions** : les temps de déplacement aller-retour et le temps de l'intervention sont considérés comme du temps de travail effectif. Rémunération sur salaire horaire correspondant au coefficient développé du salarié. Elle comprend le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.
- ▶ **Remboursement des frais** : les frais occasionnés sont remboursés sur la base des indemnités conventionnelles.
- ▶ **Durée de l'accord** : durée indéterminée.

ANALYSE CFTC

La Fédération CFTC constate la volonté de l'employeur d'étendre les dispositions à l'ensemble du personnel. Elle souligne la décision d'application des dispositions les plus favorables dans le cas d'accord local.

Elle intervient sur plusieurs points :

- Demande de prise en compte des congés, report du délai de prévenance à 2 mois.
- Une indemnisation basée sur un pourcentage sur le coefficient développé et non de base sans proratisation.
- La situation particulière des cadres au forfait, comment seront calculées les heures supplémentaires ?
- Un suivi sur l'application de l'accord. Des modalités sont à définir : soit par la mise en place d'une commission de suivi nationale ou par l'intermédiaire des observatoires régionaux.

REPONSE EMPLOYEUR

M. Renard entend les demandes des uns et des autres. Il tient à rassurer les partenaires sociaux sur la non généralisation des dispositions de l'accord au Régime général.

Il note que des avancées sont possibles notamment sur le délai de prévenance et sur la mise en place d'un comité de suivi. Il confirme la position de l'employeur quant aux indemnisations : pourcentage sur salaire et non compensation forfaitaire. Reste à trancher la demande sur le coefficient développé.

Sur les cadres au forfait : un décompte précis du temps de travail permettra le calcul d'heures supplémentaires et indemnisation.

Enfin, sur les questions budgétaires, il rappelle les chiffres suivants :

◇700 salariés sont concernés par l'accord de 1982.

◇600salariés sont concernés par l'accord de 2008.

La CFTC souligne ses inquiétudes notamment sur les questions budgétaires. Nous devons faire un état des lieux et connaître les sommes dépensées. Aussi, nous demandons que nous soient communiqués les éléments suivants :

- Coût actuel des astreintes (protocole 1982 et 2008)
- Coût actuel des gardes (protocole 2008)

Nous souhaitons également des précisions sur les moyens mis à disposition et l'élaboration de règles sur la détermination des plages des astreintes.

M. Renard confirme que des éléments budgétaires seront communiqués lors de la prochaine RPN ainsi que des réponses aux diverses demandes.

Prochaine réunion le 13/09/2011.