

NAO frileuses, news médecine du travail, enquêtes CFDT

TUS SAS : NAO 2017

- Le 12 Janvier s'est tenue la 3^{ème} réunion annuelle obligatoire (NAO). Les deux premières réunions de décembre ont été consacrées à la présentation du Bilan 2016 et aux négociations sur les fermetures collectives. C'est uniquement lors de cette 3^{ème} réunion que le sujet des salaires a pu être abordé.
- Concernant les fermetures collectives, la Direction ayant enfin compris qu'une fermeture de 15 jours pendant la période estivale n'était pas justifiable, il était alors facile de tomber d'accord sur les fermetures collectives : les ponts évidents, une semaine l'été à cheval sur juillet et août (pour ne défavoriser ni les Juilletistes ni les Aoutiens) et la semaine de Noël.

A quand la limitation aux seuls jours de RTT collectifs !!!

Les revendications salariales de la CFDT.

- Le budget des prises de commandes ne sera certainement pas atteint, mais uniquement car il était trop ambitieux. Le chiffre d'affaire sera probablement au-dessus du budget.
- Forte de ces constatations et consciente de l'implication récurrente de tous les salariés, la CFDT ne pouvait que demander un budget global à la hauteur des efforts fournis, soit :
 - 4.3% répartis comme suit :
 - ✓ 2 % du salaire moyen d'augmentation générale,
 - ✓ 1.9 % d'augmentation individuelle (aucune AI <1%),
 - ✓ 0.3 % de budget spécifique pour les promotions (garantie minimale de 4% pour chaque promu)
 - ✓ 0.1 % de budget spécifique pour la réduction des inégalités et du déficit de promotion des femmes.
- La proposition de la Direction, qui ne sera pas la dernière, nous a quelque peu surpris : 2% dont le 0.1% pour l'égalité et y compris les promotions. Cela ne va pas chercher loin !!!

- Nous savons que TUS n'est plus autonome quant à la définition de sa politique salariale, que ces chiffres sont issus du Groupe, mais malgré tout ne pouvons-nous pas espérer une meilleure «reconnaissance» du travail fourni. Les salariés qui, encore unis et motivés, sont à l'origine de ses succès et de la bonne santé de cette entreprise, ne sont-ils pas en droit de voir à travers leur salaire refléter les efforts de leur investissement ?

La Direction en prendra-t-elle conscience assez tôt ?

TUS SAS : Télétravail

- Après 4 réunions de négociations, la CFDT signe l'accord Télétravail.
- Fortement inspiré de l'Accord Groupe, ces nouvelles dispositions permettront à certains d'entre vous de travailler un jour par semaine à la maison.

Enquête « Parlons travail »

- « Parlons travail » est une immense enquête nationale sur le travail qui a pour but de toucher plusieurs dizaines de milliers de salariés, fonctionnaires, travailleurs indépendants, demandeurs d'emploi... L'ambition est d'en faire la plus grande enquête jamais réalisée sur le travail.
- Inédite et avec près de 170 questions, elle offrira une photographie du monde du travail d'aujourd'hui et permettra d'imaginer celui de demain. La CFDT s'appuiera sur les résultats de l'enquête pour porter ses revendications et remettre le travail au cœur du débat public.
- JANVIER 2017**
Travail statistique et analyse sociologique des résultats par les chercheurs associés à l'enquête.
- FÉVRIER-MARS 2017**
Restitution des résultats et interpellation des candidats à l'élection présidentielle.

L'enquête reste néanmoins en ligne jusqu'en septembre 2017. www.parlonstravail.fr

La CFDT métallurgie lance une vaste enquête sur le temps de travail à partir de 2017.

- Le temps de travail redevient un sujet sensible. Avec les élections présidentielles, le débat se focalise sur la durée légale du travail au détriment d'une réflexion plus adaptée à la réalité, moins simpliste, sur l'adéquation entre le temps de travail et les attentes des salariés et des entreprises.
- L'introduction massive des outils numériques malmène l'organisation du travail, impose la pression de l'instantanéité et crée le sentiment, chez beaucoup de salariés, que leur charge de travail s'alourdit.
- Pour mieux comprendre les besoins d'évolution du temps de travail, la CFDT métallurgie lance une vaste enquête auprès des salariés dès janvier 2017, à la fois sur internet et par questionnaires papier. Elle a l'ambition de dresser un état de lieux de ce qui se pratique aujourd'hui : RTT, horaires, travail de nuit, astreintes, travail de week-end, heures supplémentaires, forfait, charge de travail, rythme de travail, déconnexion numérique, télétravail, compte épargne temps... et des conséquences sur l'emboîtement vie privée/ vie professionnelle.
- Les résultats de cette enquête seront communiqués en juin 2017.

FGMM Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie – Communiqué de presse – 2/12/16



Modernisation de la médecine du travail

- La Visite d'Information et de Prévention remplace, sauf pour les postes à risques, la visite médicale d'aptitude. Elle a vocation à informer le salarié des risques professionnels, des mesures de prévention

et des modalités de suivi de son état de santé. Il vaut mieux anticiper un risque afin de l'éviter plutôt que de le soigner. D'autre part, le salarié peut rencontrer le médecin du travail à tout moment, à sa demande ou à celle du médecin.

- Le suivi médical sera réalisé en fonction des métiers exercés et non des contrats de travail.
- L'aptitude est maintenue pour les salariés exposés à des postes à risques. Grâce à la suppression de l'aptitude pour tout poste, on sort d'une médecine punitive : malgré les mesures législatives existantes, 95 % des inaptitudes se traduisent par un licenciement.
- Lorsque le salarié anticipe un risque d'inaptitude, il peut solliciter une visite médicale en vue d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Cette demande ne peut motiver aucune sanction de l'employeur
- Cette nouvelle réforme ne règle pas tout. Ce n'est jamais le cas. Dans la continuité des précédentes, elle constitue une étape pour faire de la médecine du travail un outil efficace du suivi médical des salariés et de prévention sur le lieu de travail.

Pour y parvenir, certains axes restent à approfondir, tels que l'utilisation des données de santé (notamment pour les plus précaires), la gouvernance de la médecine du travail, à tous les niveaux, la formation des personnels de santé, et enfin le maintien dans l'emploi.

REPERES

