

### Des accords appliqués ?

Vous avez entre les mains le 23ème numéro de Protestataires de Services, le journal national de Sud B2S et filiales.

Sud B2S et filiales s'est doté d'un journal pour créer davantage de liens entre les salarié-es du groupe, faire circuler toutes les informations concernant notre entreprise mais aussi dans une plus large mesure concernant le monde du travail (loi des 35 heures, retraites, refondation sociale...). Ce journal nous permet également de faire circuler nos analyses et nos propositions et de nous aider à mettre en place un véritable rapport de force entre nous (salarié-es) et notre direction.

"Protestataires de Services" est ouvert à toutes et tous les salarié-es de B2S et de ses filiales. Toute personne intéressée pour écrire un article, donner son avis, émettre une critique peut nous l'envoyer sur notre adresse mail : [sudb2s@yahoo.fr](mailto:sudb2s@yahoo.fr).

Nous remercions toutes les personnes ayant travaillé pour ce numéro et nous espérons que vous serez nombreux et nombreuses à nous rejoindre dans cette aventure.

Bonne lecture à toutes et tous !

Depuis quelques mois la direction de B2S multiplie les accords "sociaux". Le résultat est assez mitigé pour les salarié-es qui ont bien du mal à voir une évolution positive. Le syndicat *Sud* a signé deux des trois accords proposés à la signature en octobre dernier. Le premier portait sur l'égalité professionnelle (l'accord avait été en grande partie proposé et écrit par *Sud*, même si la direction a enlevé un certain nombre de propositions), le second concernait les personnes en situation de handicap, le dernier concernant la GPEC

Quelques mois après la signature des accords, voici dans ce numéro la présentation des accords qui ont été signés. Étrangement la majorité des points annoncés n'a toujours pas été mise en place sur un certain nombre de sites. C'est d'ailleurs dans ce sens que les élus Sud au Comité Central d'Entreprise sont intervenus en février dernier.

Déjà que les accords ne font pas avancer de manière miraculeuse notre convention collective, mais si en plus ils ne sont pas appliqués... Pire, sur un site au moins, des salarié-es se sont vus infliger des sanctions alors qu'ils étaient couverts par les différents accords.

Nous avons fait le choix de ne pas présenter tous les points avec notre avis : une telle méthode aurait pris trop de temps au niveau de la lecture et trop de place. Nous vous proposons donc un condensé des 3 accords avec une introduction. Il n'y a donc pas de commentaire particulier puisque nous avons déjà dans les numéros précédents de notre journal expliqué ce que nous pensions des accords.

En revanche, vous pouvez noter que pour une fois à B2S, tous les syndicats ont signé l'accord handicap et qu'une majorité ont signé l'accord Égalité Professionnelle. À contrario il est assez marquant de voir que sur l'accord GPEC seuls deux syndicats (qui signent

généralement tout ce que leur propose la direction) ont signé. Il faudrait peut être que la direction se pose la question de l'utilité d'un accord GPEC aussi peu représentatif de l'avis des syndicats du groupe.

En ce qui nous concerne, nous avons mené les négociations avec le maximum de vigueur puisque même la direction a reconnu à maintes reprises que nous monopolisions la parole avec nos propositions. Il faut dire que nous avons été bien seuls pour contraindre la direction à lâcher quelques avantages sociaux...

Le plus dur est devant nous car à présent il faut contraindre le groupe B2S à appliquer les accords (enfin pour la GPEC...) et à fournir les documents de suivi comme elle s'y est engagée. Il ne s'agit pas pour nous de signer des accords et de disparaître mais bel et bien de faire avancer le droit des salarié-es via des accords collectifs qui ont un intérêt dans la vie de tous les jours pour les salarié-es (et pas seulement pour l'employeur).

Pour les personnes qui voudraient avoir les accords pour les étudier dans leurs détails (car nous avons vraiment repris les grandes lignes), nous vous proposons de nous faire parvenir un mail sur [sudb2s@yahoo.fr](mailto:sudb2s@yahoo.fr) afin de les obtenir.

# Accord relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap

Après avoir mené une enquête sur le groupe afin de repérer les enjeux majeurs en matière d'emplois et les attentes des salarié-es dans ce domaine, B2S a fait le choix de négocier un accord groupe sur cette question. Un certain nombre des propositions de **Sud** n'ont pas été retenues par la direction mais il faut admettre que cet accord pose largement les premières bases d'un débat qui est bien souvent inexistant dans les entreprises. Pas de fausse joie car si B2S a décidé de signer un accord, c'est surtout pour éviter de payer une pénalité supplémentaire... Pour nous, il manque des mesures phares du type : mise en place de CESU pour aider les salarié-es à faire face aux différents frais, des objectifs chiffrés et obligatoires pour la direction, un tuteur permanent, rénovation des locaux, augmentation du temps de pause, aménagement des horaires, télétravail...

Mais bon... voici les principaux points qui vous permettront de faire appliquer vos (nouveaux) droits :

**Moyens financiers et humains:** Afin de ne pas laisser lettre morte un accord qui bien entendu a besoin de moyens financiers, la direction a établi un budget qui correspond pour la première année à la contribution versée à l'AGEFIPH. Les sommes seront revues chaque année. De plus, un référent a été nommé pour suivre ce dossier au niveau du groupe.

**Recrutement :** Le groupe se fixe comme objectif de mettre une priorité à l'embauche de personnes en situation de handicap. L'objectif correspond au minimum légal. Tous les emplois du groupe seront ouverts à candidature et l'embauche sera faite en priorité en CDI. Toutefois le niveau de compétence reste la condition sine qua non de recrutement. Afin d'atteindre au plus vite le seuil légal, B2S développera ses relations avec les divers organismes publics et privés en charge de cette question. L'intégration des embauches sera faite dans le même esprit que pour l'ensemble des salarié-es même si un entretien sera organisé afin de voir comment aménager le poste de travail et/ou les besoins de formation spécifiques...

**Maintien de l'emploi :** B2S veillera au maintien de l'emploi:

- des salarié-es qui pourraient être reconnus travailleur-euses handicapé-es ou dont le handicap s'aggraverait
- des salarié-es en situation de handicap suite à une restriction d'aptitude

significative

- des salarié-es en situation de handicap dont les emplois seraient supprimés et qui nécessiteraient une reconversion et un reclassement

**Tutorat et accompagnement :** B2S va mettre en place un système de tuteur (ces derniers seront sensibilisés au handicap). L'organisation et la charge de travail du tuteur seraient aménagées ainsi que ses objectifs.

Action de soutien régulier : pour les maladies invalidantes, les RRH s'attacheront les services des organismes et associations spécialisés afin de faciliter l'intégration des personnes concernées.

**Plan de maintien :** la direction mènera les actions suivantes :

- Adaptation du poste de travail (accès au poste, ergonomie...).
- Aménagement du temps de travail (séquences de travail, pauses...).
- Adaptation des objectifs etc etc
- Le ou la salarié-e disposera de 3 jours d'absence rémunérée par année calendaire sur production d'un justificatif lié à un handicap. Si un-e salarié-e (ou un de ses enfants) doit suivre des soins spécifiques une adaptation du temps de travail sera étudié.

Si le handicap survient après l'embauche:

- Le groupe prendra en charge les frais de déménagement pour rapprocher le-la salarié-e de son lieu de travail.
- Le groupe prendra en charge, pour partie, les investissements qui permettraient aux salarié-es de venir travailler (si ceux-ci ne sont pas pris entièrement en charge par l'AGEFIPH)

**Licenciement pour inaptitude :** En

**L'accord qui aurait fait mal. . .** Dans le but de clarifier le dialogue social sur le groupe, le syndicat **Sud** demande depuis plusieurs années un accord sur le droit syndical. Malgré les refus répétés de la direction nous avons insisté. Un directeur de B2S Le Mans avait accepté (il est parti depuis) l'ouverture de négociations.

Nous avons proposé à la direction un accord pré-écrit afin d'aller au plus vite. Après plusieurs séances de négociation, il ne restait que trois désaccords : le nombre d'heures de délégation, les heures d'information syndicale pour chaque salarié-e et enfin l'encadrement des heures de délégation. Le syndicat **Sud** a proposé qu'un accord moral soit écrit afin que les élu-es ou représentant-es syndicaux ne puissent plus utiliser leurs heures de délégation lorsqu'ils sont en retard, pour ne pas venir le samedi ou pour partir plus tôt le soir... En gros, nous voulions un peu moraliser l'utilisation des heures de délégation qui doivent normalement ne servir que dans un but syndical... **Résultat ?** L'accord n'a pas vu le jour car les autres syndicats ont refusé de s'engager moralement. La direction qui était d'accord sur cette partie mais en désaccord sur le fait que chaque salarié-e puisse s'informer a par la suite rompu la négociation.

Domage car pour une fois tout le monde pouvait en ressortir gagnant...

cas d'impossibilité de maintien dans l'emploi:

- Appel à des structures spécialisées pour établir un plan de reconversion.
- Mise en oeuvre d'une formation adaptée, le plus souvent orientée vers un repositionnement professionnel.

**Stagiaire:** Le groupe fera son maximum pour accueillir des stagiaires afin de leur permettre d'augmenter leurs chances d'accès à l'emploi. Les responsables et formateurs des structures externes seront aussi accueillis.

**Communication:** Les filiales devront communiquer sur cet accord auprès du personnel et à l'extérieur du groupe... Un support d'information et de sensibilisation sera mis en place.

**Formation:** Les managers bénéficieront d'un module de formation permettant de développer les comportements et les méthodes favorisant l'accueil, l'intégration, le management et le développement professionnel d'un-e salarié-e en situation de handicap. Dans le même sens les tuteurs volontaires, les élus CHSCT, les SST auront une formation spécifique.

**Reconnaissance du handicap :** La démarche de reconnaissance est un acte volontaire mais B2S mettra à disposition une aide sous forme d'explications, d'informations et de temps disponible.

**Accord signé par :** **Sud**, **CFDT**, **CFTC**, **FO**.

# Accord portant sur l'Égalité Professionnelle

Après plusieurs mois de négociation, un accord a enfin été signé. Le résultat de cette négociation ne restera pas dans l'histoire mais il faut admettre que cet accord est une avancée pour la reconnaissance de l'égalité professionnelle au sein de B2S. Il aurait été salubre pour toutes et tous que B2S reconnaisse la priorité de la vie privée sur la vie professionnelle ou accepte le maintien des parts variables pendant les absences pour maternité par exemple, sans oublier de réels aménagements d'horaire pendant les grossesses...

Rappelons tout de même que la négociation de cet accord a été demandé par le syndicat *Sud* depuis 5 ans et que la loi obligeait les entreprises à négocier un accord depuis... 2001. Comme la direction refusait obstinément, nous avons proposé un accord type, histoire d'essayer de pousser un peu. Notre proposition n'a pas été acceptée dans un premier temps, puis, 2 ans après, la direction a fait une proposition reprenant 90% de notre accord. Les 10% manquant étaient évidemment les parties concernant les avancées sociales les plus concrètes pour les salarié-es.

Nous avons obtenu quelques avancées de plus que l'accord de la convention collective sur le même thème. Il nous a semblé positif de lancer le débat sur ce thème qui est souvent le parent pauvre des négociations. Pour la direction, il n'y a pas de différence de traitement entre les hommes et les femmes au sein de B2S, pourtant les chiffres parlent...

## **Recrutement, emploi et mixité : L'entreprise s'engage à :**

- Ne plus avoir de publicité sexiste.
- Lier le statut et la classification à des critères objectifs de compétence, d'expérience et de qualification.
- Mettre en place des actions pour obtenir un équilibre homme/femme à tous les niveaux de classification.
- Favoriser les stages de professionnalisation dans les métiers ayant un déséquilibre d'effectifs hommes/femmes

## **Formation : l'entreprise s'engage à :**

- Des formations ouvertes à tous et tou-

tes afin que l'évolution des salarié-es soit possible et favoriser les montées en compétence des femmes dans les métiers où elles sont sous représentées.

- Des formations adaptées pour les personnes en temps partiel ou avec un horaire aménagé. Un préavis de 15 jours (doit être si possible) respecté au niveau des plannings.
- DIF : la direction devra aménager les horaires de travail pour les rendre compatibles.
- La possible mise en place d'un tutorat pour aider le-la salarié-e dans sa montée en compétence.
- Mise en place de parcours de professionnalisation.
- Un entretien systématique pour les femmes à leur retour d'un congé de maternité ou pour les salarié-es de retour d'une absence supérieure à 4 mois (congé d'adoption, parental...) afin de déterminer les besoins éventuels de formation.

**Promotion :** B2S devra favoriser la promotion des femmes pour atteindre par niveau un taux de féminisation proche du taux global des salarié-es. Des aménagements (horaires...) seront possibles. Elles devront être fondées sur la valorisation des compétences et des qualifications à travers les EAP.

**Rémunération :** En cas d'inégalité inexplicable, des actions correctrices seront menées lors de chaque NAO. Dans le cadre du travail à temps partiel, des actions correctrices seront menées afin d'instaurer une proportionnalité des objectifs dans les rémunérations variables.

Les congés de maternité, d'adoption, parental doivent être sans conséquences sur l'évolution des salariés. B2S subrogera à la sécu pour les versements d'indemnités journalières en cas de congé maternité (et de paternité ou d'adoption). Une lettre sera envoyée au départ du congé maternité pour expliquer aux salariées les incidents sur les salaires. Au retour le salaire sera augmenté d'un pourcentage égal au cumul des mesures générales prises dans l'entreprise.

**Préparation à la période d'absence:** B2S autorisera si possible la prise des CP acquis ou en cours d'acquisition avant le départ en congé de maternité. Un entretien avec le manager aura lieu

avant et après le congé (il y sera évoqué entre autre les conditions de retour, les besoins de formation...). Les salariées pourront recevoir des infos du groupe ou de leur service (en cas de réorganisation par exemple) pendant leur congé.

**Modification de la durée de travail:** B2S s'engage à examiner prioritairement les retours en temps complet des salarié-es ayant obtenu précédemment un temps partiel. Tout refus sera communiqué par écrit et motivé. La demande insatisfaite restera en instance et sera prioritaire (notamment sur des embauches en CDD...).

**Modification planning :** B2S favorisera la mise en adéquation des plannings en cas de garde en alternance des enfants. Tout refus sera motivé.

**Organisation des réunions:** La direction évitera de faire durer des réunions après 18H.

**Frais de garde d'enfant:** En cas de formation ou de réunion en dehors des heures habituelles de travail, B2S payera les frais de garde des enfants au domicile (pour la définition de temps de travail habituel merci de nous envoyer un mail ou de voir avec nos militant-es).

**Sensibilisation et communication:** B2S s'engage à mener une campagne interne pour l'égalité professionnelle. Un support de communication sera élaboré par la direction et sera remis à l'ensemble des salarié-es.

**Accord signé par :** *Sud*, CFTD, CFTC, FO



# Accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Depuis le début de la négociation, nous avons demandé à la direction de séparer cet accord en plusieurs parties : une sur la formation, une sur la gestion des emplois et enfin une sur l'emploi des séniors. Ce refus n'est pas un hasard puisqu'il a permis à la direction de faire passer pas mal de coulevres aux organisations syndicales... C'est pour cela que nous avons refusé de signer cet accord qui, de l'aveu même de plusieurs cabinets d'avocats, est une aide au patron pour mettre en place des licenciements collectifs. De plus, cet accord met les syndicats dans un rôle de cogestionnaire de l'entreprise mais sans réel pouvoir de décision... Nous ne ferons pas plus de commentaires sur ce que dit l'accord mais il n'apporte quasi rien de positif hormis pour l'emploi sénior. DIF, VAE... rien de nouveau et aucun avantage particulier n'a été donné. Bien au contraire puisqu'en cas de difficulté économique il remplace en partie la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi en prévoyant dès à présent une partie sur la mobilité. Bref voici une présentation de l'accord :

**Stratégie:** la direction doit mettre une procédure régulière d'information des instances élues sur la stratégie du groupe afin de mieux prévoir la gestion des emplois et des compétences ( **ce qui est déjà obligatoire** )

**Gestion anticipée des besoins d'emplois, métiers et compétences:** la direction doit associer les représentant-es du personnel dans une concertation pour la recherche de solutions économiques ou de mesures sociales le plus en amont possible de la décision finale. Cela passe par la mise à disposition d'information économique et par un inventaire des métiers qui devront tous avoir une fiche de fonction. Une commission métier sera mise en place afin de suivre l'évolution de ceux-ci et de formaliser les besoins quantitatifs et qualitatifs. Cette commission émettra des propositions sur les priorités et les axes en matière de GPEC et sur les métiers dits sensibles en terme de continuité d'emploi... Elle devra aussi mettre en évidence les métiers qui pourraient avoir des difficultés de recrutement ou ceux qui auront une évolution significative en terme d'effectifs ( à la baisse comme à la hausse...).

**La formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications :** le groupe décide d'investir dans la formation initiale en facilitant l'insertion professionnelle des jeunes via l'alternance ainsi que dans la formation continue... Les EAP seront le lieu où chaque salarié-e pourra manifester ses désirs de formation. Si un-e salarié-e ne travaille pas depuis au moins 3 mois avec son N+1, l'entretien ne sera pas

obligatoire. Le ou la salarié-é pourra demander au RRH de faire l'entretien.

**DIF:** La direction s'engage à promouvoir le DIF et de donner un décompte annuel.

**Période de professionnalisation :** les signataires de l'accord s'engagent à tout faire pour favoriser le maintien de l'emploi... Pour cela il faudra que les salarié-es s'adaptent à l'évolution des métiers (sic !), acceptent de s'ouvrir à de nouveaux métiers, d'enrichir leur savoir-faire... Cela passe par une période de professionnalisation donnant accès à des certifications reconnues par la branche.

**VAE et Bilan de compétence:** pourra être organisé dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre d'un congé spécifique.

**Mise en place d'un passeport de formation :** Il recensera diverses informations liées aux diplômes, titres et certifications obtenus, expériences professionnelles, emplois tenus... L'objectif est de favoriser la mobilité et l'évolution professionnelle au sein du groupe.

**Tutorat :** il faut le favoriser afin d'améliorer la transmission des compétences (entre autre). Dans ce cadre, le tuteur bénéficiera d'aménagements d'organisation et du temps de travail.

**Mobilité :** La direction souligne la priorité donnée à la mobilité géographique ou fonctionnelle. Cela permettra, selon elle, d'anticiper les besoins en compétences et de favoriser la réalisation de projets professionnels.

**Appel candidature:** les postes ouverts à recrutement devront privilégier un appel à candidature interne dans la mesure où les compétences, expériences et formations requises sont présentes.

**Mobilité intragroupe:** cela doit permettre d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi, aux évolutions des métiers et aux aspirations des salarié-es...Un avenant au contrat de travail sera fait lors du transfert, avec sauvegarde des heures DIF et de l'ancienneté. Les postes ouverts à appel en candidature sur le groupe seront affichés. Une réponse écrite sur l'acceptation ou non de la candidature sera faite. En cas de mutation acceptée, elle devra se faire sous une période de 3 mois. Le ou la salarié-e bénéficiera d'une période d'adaptation de 2 mois (il restera soumis au régime collectif de son ancienne entreprise). Il conservera sa structure de rémunération et de son contrat de travail. Dans le cadre d'une promotion il sera payé au niveau du

tarif requis par la lettre de mission. Si la période d'adaptation est concluante il aura un nouveau contrat de travail et sera soumis au régime collectif de sa nouvelle entreprise. Il bénéficiera d'un entretien d'accueil, d'un aller-retour SNCF, de frais de déménagement à hauteur de 50% (montant minimum 2500€) et du dispositif du 1% logement.

**Anticipation des transformations collectives nécessaires à l'évolution de l'entreprise :** difficile de faire un résumé mais en gros pendant quasi 2 pages la direction explique comment pourrait se passer la gestion de difficultés dans une filiale. Le premier paragraphe explique qu'il faudra mettre en oeuvre différentes transformations pour sauvegarder la compétitivité économique du groupe. Puis dans le second paragraphe, l'accord explique qu'un certain nombre de mesures devra être pris avant de passer par un plan de sauvegarde de l'emploi (sic !). Pour l'accord la mobilité professionnelle sur le groupe est une responsabilité partagée par tous (salarié et employeur). Enfin l'accord explique que la direction devra prévenir les instances du personnel puis mettre tout en oeuvre pour rendre mobile le/la salarié-e dans sa filière au sein du groupe. Il explique par la suite les conditions de départ vers les autres filiales du groupe. Le mieux est de lire l'article en entier car il reprend un certain nombre de points déjà évoqués plus haut. Ce passage est l'exemple parfait pour voir pourquoi cet accord était insignable

**Salarié séniors :** B2S devra remettre un certain nombre d'indicateurs afin de suivre l'évolution de l'emploi des personnes de plus de 50 ans. L'entreprise s'engage aussi à ne pas faire de discrimination. Le groupe se fixe comme objectif d'atteindre 5% de salarié-es de plus de 50 ans et 2, 8% ayant plus 55 ans d'ici fin 2012 (Aujourd'hui il y a 2,5% des salarié-es qui ont plus de 50 ans et 1,4% qui ont plus de 55 ans). Les plus de 50 ans auront de plus dans leur EAP un suivi plus poussé de leur formation. Après 6 mois d'ancienneté ils sont prioritaires pour devenir tuteur. Ils bénéficieront d'un bilan de compétence pris en charge financièrement par l'entreprise si ils ont plus de 3 ans d'ancienneté. Ils seront prioritaires dans l'utilisation du DIF et pourront demander une VAE. Ils pourront également exercer en temps partiel .

**Accord signé par : CFTC, FO**