



Qualité de Vie au Travail & Égalité Professionnelle



L'accord QVT groupe Sanef arrivant à son terme le 31 octobre 2024, la direction a convoqué les organisations syndicales représentatives pour ouvrir des négociations en vue d'un nouvel accord.

Pour ce faire, 4 réunions ont eu lieu :

1. Le 10 octobre 2024
2. Le 29 octobre 2024
3. Le 5 novembre 2024
4. Le 19 novembre 2024

**Il s'agira d'un accord dont la durée sera de quatre ans !
(Décembre 2024- Novembre 2028)**

Comme à son habitude, la CFDT avait soumis un cahier revendicatif à la direction que ce tract porte à votre connaissance. Il ne s'agit pas d'une présentation exhaustive de l'accord ! Pour cela, rapprochez-vous d'un élu CFDT !

Revendications CFDT réparties en six thèmes

Thème N°1 : articulation vie personnelle/vie professionnelle

Revendication CFDT	Position direction
<p>Télétravail : le groupe SANEF a été précurseur dès 2018 avec la mise en place de 8 jours de télétravail par mois. Depuis la crise covid, le télétravail s'est largement imposé dans les entreprises. Des études ont d'ailleurs mis en avant les bénéfices pour l'employé et pour l'employeur de ce mode de travail. La CFDT souhaite le maintien du télétravail.</p> <p>Pour la CFDT, le nombre de jours maximum par mois doit être augmenté.</p> <p>La CFDT a également demandé la mise en place d'une subvention pour chaque salarié télétravailleur afin de s'équiper de matériel et mobilier adéquats.</p>	<p>Retenu : le télétravail est reconduit dans l'accord. Il est rappelé qu'il s'agit du télétravail dit « régulier ». Le télétravail (occasionnel, thérapeutique ou obligatoire) n'entre pas dans ce périmètre.</p>
	<p>Pas retenu : le télétravail régulier sera limité entre 1 jour et 8 jours par mois. Cela pourra être augmenté temporairement pour des situations bien particulières.</p>
	<p>Pas retenu</p>
	<p>Pas retenu</p>
	<p>Pas retenu</p>
<p>Parentalité : Rentrée scolaire (octroi d'une demi-journée pour le salarié parent).</p> <p>-Aménagements d'horaires pour les salariés ayant des contraintes familiales liées à la parentalité (situation monoparentale, garde alternée...).</p> <p>-Prise en charge d'1 mois de congé parental après le congé maternité ou utilisation de ces 20 jours pour avoir un 80 % sur 3 mois.</p>	<p>Retenu partiellement : 15 jours à 80% payés à 100%</p>



Qualité de Vie au Travail & Égalité Professionnelle

Temps partiel : permettre que la journée de travail en moins soit choisie.	Pas retenu
Dons de jours : abondement par l'entreprise des jours donnés et faciliter l'accès aux dons de jours.	Pas retenu
Droit à la déconnexion : meilleur respect de la charte, notamment sur l'envoi de mail. Prévoir une programmation d'envoi à des heures raisonnables	Retenu : "Privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors de la plage horaire 8h-20h."
Aménagements d'horaires temporaires : Possibles pour des situations personnelles difficiles (proche aidant, séparation...)	Pas retenu : à l'exception des femmes enceintes en accord avec la hiérarchie.
Femmes enceintes : Eviter les temps de déplacement excédentaire et de manière générale. Maintenir 1 heure de pause à 3 mois de grossesse, puis 2 heures de pause à partir du 6ème mois de grossesse.	Retenu partiellement : les 2 heures de pause au-delà de 6 mois de grossesse n'ont pas été retenues.

Thème N°2 : santé et sécurité au travail

Revendication CFDT	Position direction
FLR : mettre un avertisseur de collision relié au smartphone pour éviter que les OAQ restent exposés au bruit du trafic, aux intempéries en restant à proximité de la FLR.	Pas retenu : sujet renvoyé aux CSSCT.
Postures sédentaires : permettre aux salariés sédentaires de se déplacer toutes les heures selon les recommandations de l'INRS (rompre régulièrement les postures sédentaires idéalement toutes les 30 minutes).	Pas retenu
Travail assis ou debout : mettre en place quelques bureaux réglables en hauteur afin de pouvoir travailler soit assis, soit debout et mise à disposition de sièges ballon.	Pas retenu
Subvention sportive : prise en charge d'un abonnement ou d'une licence sportive ou légère augmentation du budget CSE afin de subventionner de manière plus importante la pratique sportive.	Pas retenu

Thème N°3 : égalité professionnelle

Revendication CFDT	Position direction
Enveloppe de rattrapage salarial : reconduction de ce dispositif revendiqué et obtenu par la CFDT dans l'accord précédent. Enveloppe de 5% du montant global NAO.	Retenu : au début des négociations la direction n'y était pas favorable, finalement le dispositif est reconduit.
Renouvellement des autres dispositifs : maintien des autres dispositions qui figurent dans l'ancien accord.	Retenu partiellement

Thème N°4 : rémunération [il ne s'agissait pas de se substituer à la NAO]

Revendication CFDT	Position direction
Mise en place d'une prime vacances ou de chèques vacances (ANCV)	Pas retenu



Qualité de Vie au Travail & Égalité Professionnelle



Mise en place : tickets restaurant pour filière administrative	Pas retenu
Remboursement total : Pass Navigo + transports en commun hors Ile de France	Pas retenu , mais maintien du remboursement à 75%.

Thème N°5 : relations sociales

Revendication Cfdt	Position direction
Regroupements festifs : célébrer certains évènements	Retenu partiellement : Ces trois points sont à valoriser et devront être mis en place selon la volonté des managers.
Réunions QVCT : les étendre sur tous les secteurs et filières	
Départs retraite : organisation de pots de départ	
Participation des salariés : mettre en place des questionnaires sur la QVCT afin de permettre la remontée d'idées de la part des salariés	Pas retenu

Thème N°6 : conditions de travail

Revendication Cfdt	Position direction
Chantier : FLR, mettre un avertisseur de collision relié au smartphone pour éviter que les OAQ restent à proximité de la FLR exposés au bruit du trafic, aux intempéries. Voir thème N°2.	Pas retenu (voir thème N°2).
Achat matériel : faire des groupes de travail avant l'achat de gros matériels (saleuse, tracteur, etc.) mais aussi de plus petits (débroussailleuses, tondeuses). Quoi de mieux que demander à l'utilisateur lui-même pour le choix en termes d'usage et de besoin ? C'est celui qui fait qui sait !	Pas retenu : Pour la direction, c'est déjà le cas pour l'achat de certains matériels.
Poste 1 après un poste 3 : Interdiction de finir de nuit et de reprendre du matin. (P3/repos/P1)	Pas retenu :
Cas de retard exceptionnel : (accident, bouchon...) permettre aux postés de rattraper le soir : 2 permissions autorisées par an sans rattrapage.	Pas retenu
Pénibilité : définir un âge pour lequel les salariés auraient la possibilité de ne plus exercer certaines missions ou certains horaires reconnus comme étant pénibles.	Pas retenu
Animal de compagnie : Il est prouvé que la présence d'un chien diminue le niveau de stress et augmente considérablement le bien-être au travail : pourquoi ne pas envisager la présence de son chien pendant sa journée de travail ?	Pas retenu
Temps de trajet excédentaires : les éviter.	Retenu partiellement

En conclusion : La Cfdt aurait aimé un accord plus ambitieux et que certaines de ses revendications soient prises en compte. Toutefois, la Cfdt sera signataire de cet accord motivée par au moins deux critères :

Critère N°1 : la reconduction du télétravail régulier. La Cfdt aurait souhaité voir évoluer le nombre de jours de télétravail, ça n'a pas été le cas. Toutefois les conditions de l'ancien accord sont préservées.

Critère N°2 : l'enveloppe de rattrapage salarial (5%) qui avait été portée et obtenue par la Cfdt dans l'ancien accord. Pour la Cfdt, il n'était pas question de parler d'égalité professionnelle et de faire l'impasse sur ce dispositif.



Retour sur la commission mutuelle

Pour rappel :

Suite à l'annonce du déséquilibre financier des frais soins de santé, la direction envisageait deux options pour stabiliser les comptes.

Sans entrer dans le détail, une option consistait à ne plus prendre en charge les conjoints et une autre à réduire la prise en charge de la part patronale (de 70% à 65%) et à contrario augmenter la participation des salariés (de 30 à 35%).

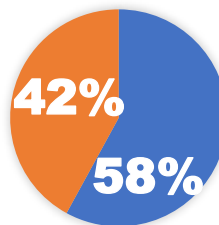
La CFDT a alors voulu vous entendre sur ce sujet, c'est pourquoi elle a organisé un sondage auprès de tous les salariés du groupe Sanef en septembre 2024.

Le résultat du sondage était favorable à l'option N°2 avec 58% des suffrages alors que l'option N°1 recueillait 42%.

La CFDT avait une photographie sur le choix des options par les salariés qui dans les deux cas devaient à eux seuls supporter le déséquilibre financier. Même si le sondage a été bien perçu, les réactions des salariés étaient vives sur ce sujet.

RÉSULTAT SONDRAGE CFDT

Option 1 : Cotisation « conjoint » facultative et à la charge du salarié, pour un montant compris entre 30 et 40 €/mois évolutif



Option 2 : Maintien d'une cotisation unique part employeur à 65 %, et part salarié à 35% (hausse de environ 13€/mois par salarié)

Position CFDT

La mutuelle et plus particulièrement la prise en charge des frais soins de santé est un totem, une ligne rouge que la CFDT n'a pas souhaité franchir. La CFDT a toujours pris ses responsabilités que ce soit lors des changements d'organismes et/ou lors d'augmentations substantielles des cotisations (part patronale/part salarié). Mais là, les propositions consistaient à dédouaner totalement l'entreprise d'un processus de retour à l'équilibre financier en le faisant supporter complètement et uniquement par les salariés. Ce n'est pas envisageable pour la CFDT ! La CFDT est consciente qu'il y a une inflation médicale réelle, pour autant elle n'est pas prête à s'attaquer à un acquis que les prédécesseurs syndicaux (toutes obédiences confondues) ont toujours su préserver.

Décision de la direction

La direction a constaté l'échec des négociations. Il est fort à parier qu'elle n'en reste pas là et dénonce l'accord mutuelle « Frais soins de santé ». En attendant, il y aura une augmentation du taux de cotisation de +6% pour l'ensemble des salariés au 1^{er} janvier 2025. Les cotisations des inactifs seront quant à elles majorées de +15% au 1^{er} janvier 2025.

Calendrier des paies



En 2025, les salaires seront versés selon les dates suivantes

30 janvier--27 février-- 28 mars-- 29 avril-- 28 mai-- 27 juin--30 juillet

28 août--29 septembre--30 octobre--27 novembre--30 décembre

---29 janvier 2026---

Agenda NAO

La direction a arrêté deux dates dédiées aux négociations salariales (NAO), il s'agit du 19 décembre 2024 et du 9 janvier 2025.

Ces dates sont identiques pour toutes les sociétés du groupe SANEF, à savoir :

SANEF-SAPN-SE BPNL-BIP&GO

