

Bienvenue dans le monde d'après...

Jusqu'à présent, la convention ASF N°86 prévoit le versement d'une somme de 10 000€ pour les salariés partant en retraite et cumulant à minima 10 ans d'ancienneté ASF. Ce montant est censé compenser le coût de la mutuelle en partie payée par l'entreprise durant l'activité du salarié. Lors du départ en retraite, ces 10 000€ sont versés sous la forme d'une rente trimestrielle pendant 15 ans. Le salarié peut faire le choix d'une réversion au profit du conjoint survivant (rente plus faible dans ce cas).

S'appuyant sur l'ordonnance N°2019-697 et sur la directive européenne N°201/50/UE, la Direction était dans l'obligation d'adapter notre convention à la loi et a ainsi proposé la négociation d'un avenant à cette C86.

Si certaines demandes de la CFDT ont été intégrées (ancienneté Groupe Vinci et non plus seulement ASF...), la DRH a en revanche répondu défavorablement à notre principale revendication qui était d'intégrer tous les salariés au nouveau dispositif, y compris ceux n'ayant pas acquis 10 ans d'ancienneté au 4/07/2019 (date de parution de l'ordonnance). Pourtant la loi ne l'interdit pas, c'est ce que nous avons martelé...laissant sourde la DRH qui exclue ainsi 10% des salariés. Alors, la CFDT devait-elle signer cet avenant ?...

✓ **EN SIGNANT** : la CFDT préserve les droits des 3201 salariés ayant acquis 10 ans d'ancienneté au 4/07/2019 (dont ceux partis en retraite depuis le 1/01/2020). Ce groupe fermé continuera ainsi à bénéficier de la rente trimestrielle. Cela exclut malheureusement les 297 salariés n'ayant pas ces 10 ans d'ancienneté au 4/07/2019 ainsi que les futurs embauchés.

✓ **EN NE SIGNANT PAS** : tous les futurs retraités perdent cet avantage de 10 000€.

La CFDT a donc signé cet avenant

Même contrainte et forcée, la CFDT assume sa signature loin de toute démagogie. Nous laisserons donc la CGT (seule non-signataire) vous expliquer ce qu'elle vous aurait fait perdre si cet accord n'avait pas atteint les 50% de signataires (CFDT, CFE-CGC, FO, UNSA)...Ne pas signer un accord est syndicalement, nettement plus confortable. Laisser 10% des salariés de côté est un crève-cœur mais nous ne pouvions pour autant sacrifier les 90% restants. Il revient à la DRH d'expliquer son refus de négocier pour ces 10% de salariés.

CE SONT LES NOUVEAUX GESTES BARRIÈRES POUR SE PROTÉGER DU DIALOGUE SOCIAL



Négocier sous la contrainte semble devenir la nouvelle norme dans notre entreprise : la crise sanitaire ne doit pas être le nouveau prétexte d'un Dialogue Social au rabais, l'URSSAF a déjà joué ce second rôle ! Ces 10% de salariés laissés pour compte créent comme tous les autres, la richesse de notre entreprise, ils ne peuvent être ainsi négligés par la Direction comme c'est trop souvent le cas lors de certaines négociations (badge TIS notamment). C'est pourquoi, lors de la future négociation relative à la mobilité, nous revendiquerons l'avantage « **Badge TIS** » pour tous les salariés n'en bénéficiant pas aujourd'hui.

C'est le Dialogue Social qui doit être mieux ficelé et non pas les partenaires sociaux !

