|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **DATE** | 20181218 | **HORAIRES** | Début 10 :00 | **LIEU** | BONNE SOURCE | | |
| **OBJET** | Commission d’interprétation | | | | | **ORDRE DU JOUR** | / |
| **ANIMATEUR** | | ‘/ | | | | **REDACTEUR** |  |
| **PARTICIPANTS**  **(Fiche de présence complétée)** | | … (DS UNSA)  … (RRH)  … (représenté par …) | | | | **DIFFUSION** | Participants  Gérants |

Objet : Commission d’interprétation NAO 2018.

Le Dr … a transmis un pouvoir exceptionnel à Mr … pour le représenter dans le cadre de cette commission d’interprétation. ……, DS, était présente lors de cette transmission de pouvoir.

La réunion débute à 10h00.

Les 4 accords sont passés en revue :

**Accord collectif aménagement du temps de travail :**

Pas de remarque concernant cet accord.

**Accord collectif égalité professionnelle :**

Pas de remarque concernant cet accord.

**Accord d’intéressement période 2019-2021 :**

Le nouvel accord a reçu un avis favorable.

La DS nous informe de réflexions sur la mise en œuvre de projet de motivation.

Ce point sera traité en CE.

**Accord collectif classification-rémunération :**

Conformément à l’article 4 de l’accord, nous nous réunissons aujourd’hui afin d’étudier les cas particuliers des personnes ayant contesté l’application à titre individuel de cet accord.

En préambule, il est rappelé les différentes décisions de l’accord. (Augmentation, disparition des primes, …)

La direction souligne qu’une simple information individuelle suffisait pour la mise en œuvre de cet accord collectif. Mais il a été décidé de rencontrer individuellement et de présenter un avenant au contrat de travail à tous les salariés directement impactés par les mesures (suppression prime,…). Cela concerne uniquement les manipulateurs.

Il est précisé que les pratiques liées à l’indemnité différentielle et à l’outil ouvrant la possibilité d’utilisation de 20% de l’indemnité différentielle étaient mises en œuvre depuis 2014 pour plusieurs manipulateurs. La décision ou non d’application de cet outil dépendra des futures négociations et augmentations associées.

En résumé, malgré plusieurs réticences liées à l’insatisfaction des accords collectifs signés entre la DS UNSA et l’entreprise (augmentation trop faible, pas de prime pour tous, …) tous les salariés, à qui un avenant a été présenté, l’ont rendu signé, validant ainsi la prise de connaissance.

8 salariés manipulateurs(trices) (noms transmis à la DS) ont demandé une étude individuelle de leur dossier dans le cadre de la conformité d’application de l’accord collectif à leur situation particulière, ce qui nous rassemble aujourd’hui. Depuis l’organisation de cette commission, les 8 salariés ont remis un avis favorable à la Direction. La réunion étant fixée, il est décidé d’examiner la situation de l’ensemble des manipulateurs.

Après un examen des situations, il apparait que les éléments sont conformes à l’application de l’accord collectif portant sur les primes, indemnités et la classification du 30/10/2018.

Voici le compte-rendu des situations portant sur les 8 salariés ayant demandé une analyse de leur situation puis rendu un accord sur leur dossier. Pour assurer la confidentialité des données, le nom des personnes ne sont pas retranscrivent dans ce procès-verbal.

* Salariés 1 à 4: Dans le cas de l’application de l’accord et de la suppression de la prime de technicité 100%, certaines situations (maladie, modif astreinte, ….) pouvaient entraîner une baisse de rémunération pour les salariés concernés par décision de l’entreprise. Il a été apporté des garanties contractuelles à ces salariés d’un maintien de salaire sur les situations conséquentes de choix de l’entreprise.

* Salarié 5 : Reconnaissance de la polyvalence. Le point de la polyvalence avait été traité en juin 2018. Dans le présent accord, aucune mention à la polyvalence n’a été traitée, en s’appuyant sur le fait que tous les manipulateurs à diplôme égal sont susceptibles de réaliser les mêmes missions. L’accord collectif s’applique de manière conforme.
* Salarié 6 : Crainte de gel des salaires lié à l’utilisation des 20% sur l’indemnité différentielle. Les règles de l’indemnité différentielle sont identiques pour tous les salariés. Celles-ci sont appliquées depuis 2014. Son application pourra être négociée lors de futures négociations. L’accord collectif s’applique de manière conforme.
* Salarié 7 : Le salarié était dans l’attente de l’obtention d’une prime par rapport à une affectation particulière. L’accord collectif supprimant cette prime, le salarié n’a pu en bénéficier, celle-ci ayant été dénoncée avant que le salarié puisse y prétendre. L’accord collectif s’applique de manière conforme.
* Salarié 8 : Le salarié a démarré en octobre 2018 une activité pouvant donner lieu à terme (6 à 12 mois) à une prime de technicité suivant les anciens accords. L’accord collectif supprimant cette prime, le salarié n’a pu bénéficier de cette prime. L’accord collectif s’applique de manière conforme.

Tous les cas ont été discutés et l’accord collectif s’applique sans adaptation à l’ensemble des personnels, les éléments étant conformes aux dispositions négociées.

A compter de cette date, si des revendications salariales ou des propositions d’amélioration salariales devaient être réalisées, celles-ci suivraient les instances officielles en étant émises sur les ordres du jour des réunions DP ou CE jusqu’à l’ouverture des prochaines NAO.

Les NAO 2018 sont clôturées.

Fin de la réunion.

Pour la SCM NARBOSCAN Pour l’UNSA

…. ….

Gérant-Radiologue Déléguée Syndicale