



ACCORDS D'ENTREPRISE UNE ANNÉE RECORD

19 septembre. Ce ne sont pas moins de trois accords et avenants que le Syndicat CGT multipro de La VO a signé jeudi dernier concernant la NAO 2024, les jours dits « de pont » et le droit syndical.

En tout, le Syndicat CGT multipro de La Vie Ouvrière aura donc signé sept accords collectifs ou avenants cette année (lire au dos) !

Un record qui découle du protocole de fin de conflit, paraphé fin mars, qui a créé les conditions d'un dialogue social ambitieux et respectueux, en fixant des objectifs et un calendrier clairs à l'agenda social 2024, mais aussi en précipitant l'embauche d'un directeur général (dit « de transition ») capable de le mettre en musique.

Le Syndicat CGT multipro de La VO se félicite bien sûr de l'ensemble des avancées collectives qui résultent des différents accords et avenants signés.

Mais il tient également à saluer ici l'ensemble des salariés qui se sont impliqués dans ce processus. Sans oublier (une fois n'est pas coutume dans notre organisation ;-)) le directeur général, dit « de transition », qui a su restaurer la confiance, valoriser le dialogue social et s'est appliqué à faire aboutir l'agenda social 2024 dans les délais impartis.

Fraternellement

À Montreuil, le 23 septembre 2024

CSE

Accords mutuelle et prévoyance signés !

Le Multipro tient par ailleurs à saluer le travail des élu-e-s CGT au CSE qui sont parvenu-e-s à négocier et signer, le 17 septembre 2024, deux accords relatifs à la mutuelle et à la prévoyance. Ainsi, nos acquis en la matière en sortent préservés et sécurisés pour les cinq prochaines années.

Bon boulot,
merci et bravo à tous !



Retrouvez, au dos, les principales avancées sociales négociées au cours de l'année 2024 par le Syndicat CGT multipro de La Vie Ouvrière.



1

ACCORD DE FIN DE CONFLIT

21 mars Fin de la gouvernance unique incarnée par l'ex-PDG ; fonctionnement renforcé par un DG provisoire et recrutement d'un-e DG venant prioritairement de la presse ; mise en place d'une politique RH et d'un dialogue social respectueux des prérogatives du CSE, du syndicat (qui obtient 12 heures de délégation mensuelle) et donc des intérêts des salariés ; coconstruction d'un agenda social 2024 et recherche d'accords visant, notamment, l'amélioration des conditions de vie au travail avec, au menu :

- l'équilibre vie pro-vie privée (VP-VP) ;
- les NAO 2024 ;
- le droit syndical ;
- la mutuelle et la prévoyance.

2

AVENANT VP-VP

18 avril Prorogation sur le fil d'un accord en faveur de l'équilibre vie pro-vie privée comprenant, en outre, l'amélioration des congés spéciaux en cas d'événements familiaux.

3

ACCORD NAO 2024

31 mai 1,5 % d'augmentation générale des salaires au 1^{er} janvier pour les CDI et CDD ; même montant de revalorisation pour les piges et l'indemnité repas (portée à 5,52 €) ; octroi d'une indemnité annuelle de 200 € pour l'entretien d'un vélo utilisé pour se rendre au travail...

4

ACCORD VP-VP

18 juin Définition d'un nouvel accord, à durée indéterminée, qui confirme les modalités du précédent accord en matière de temps partiel et de congé parental, de parentalité, d'autorisation d'absence pour maladie d'une personne vivant au foyer et de congé de proche aidant ; mais qui comprend aussi des dispositions nouvelles relatives à l'endométriose, les violences intrafamiliales et le don du sang.

5

AVENANT À L'ACCORD DE LA NAO 2024

19 septembre Augmentation générale des salaires des CDI et CDD de 0,5 % au 1^{er} octobre. Revalorisation identique au niveau des piges à compter de la même date. Engagement concernant l'ouverture de la NAO 2025 avant le 31 décembre 2024.

6

ACCORD DE DROIT SYNDICAL

19 septembre Le droit syndical est réaffirmé, le-la DS bénéficie de 12 heures de délégation mensuelles ; 6 heures sont allouées à le-la salarié-e qui assiste le-la DS dans le cadre des NAO ; 18 jours par an sont octroyés au-à la DS pour la formation syndicale ; un local est mis à disposition du syndicat, les modalités de réunion et d'information sont confirmées...

7

AVENANT À L'ACCORD DU CSE

19 septembre Les mandats successifs ne sont plus limités à trois par personne ; la NAO n'est plus subordonnée à la présentation des comptes de l'entreprise (en mars), mais peut s'engager en fin d'année N-1 pour être effective dès le début de l'année concernant les résultats de la négociation ; les quatre jours dits « de pont » sont sanctuarisés dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur le calendrier des congés payés, l'usage les concernant est réaffirmé.



ET EN COURS :

une charte contre le harcèlement au travail...