



La Gazette FO de PROMEOM



Temps de travail

Ouverture des négociations

Les négociations sur un nouvel accord temps de travail viennent de s’ouvrir avec la direction. Objectif affiché : poser un cadre rénové, adapté aux réalités de notre quotidien professionnel, à la suite de la fusion.

Pour nous, Force Ouvrière, c’est l’occasion de défendre des droits concrets pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail. On vous explique les enjeux... et nos premières propositions.

Un moment charnière pour tous les salariés

À la suite de la fusion de nos structures, un nouvel accord doit être conclu. Nous partons donc de deux systèmes de fonctionnement différents. Cette négociation, bien que complexe, ouvre néanmoins une opportunité de redéfinir collectivement les règles du jeu, en mettant l’humain et l’équilibre vie professionnelle / vie personnelle au cœur des discussions.

Nous savons que les attentes sont nombreuses pour l’ensemble des salariés PROMEOM. Plutôt que d’opposer les accords antérieurs, signés de part et d’autre, nous faisons le pari du dialogue et de l’intelligence collective afin de promouvoir un cadre de travail de qualité fondé sur des règles justes, souples et réellement applicables à tous.

Un accord qui impacte notre quotidien_

Un accord sur le temps de travail ne se limite pas à fixer un nombre d’heures hebdomadaires. C’est surtout un texte qui encadre :

- L’organisation des horaires (plages fixes / variables) ;
- Les jours de repos (RTT, CP...) ;
- Les modalités de récupération ;
- La possibilité de lisser le temps sur l’année (annualisation) ;
- La création et l’alimentation du Compte Épargne Temps (CET) ;
- Les régimes particuliers (temps partiel, forfait-jours, etc.).

Chacun de ces points a des conséquences réelles sur nos semaines de travail, nos vacances, notre charge mentale. C’est donc un texte structurant, qui mérite d’être réfléchi dans l’intérêt de toutes et tous.

Nos priorités syndicales pour un accord utile à chacune et chacun

1. Proposer plusieurs formules de temps de travail (ex. : 35h en 4 jours, 39h avec RTT, 35 heures avec RTT, temps partiel choisi...) avec une règle d’équité et de transparence pour que chaque salarié puisse choisir la formule qui correspond le mieux à sa situation ;_

Prochaines dates

Juillet

- 03/07 : Réunion préparatoire « ordre du jour CSE »
- 04/07 : Négociation DS
- 07/07 : Négociation DS
- 17/07 : Réunion préparatoire CSE
- 18/07 : CSE Ordinaire
- 24/07 : Commission égalité professionnelle

Septembre

- 04/09 : Négociation Annuel Obligatoire
- 15/09 : Commission Mutuelle
- 19/09 : Commission CSSCT
- 24/09 : Négociation Annuel Obligatoire
- 25/09 : Réunion CSE

Notez que ces dates peuvent donc être modifiées

2. De la souplesse dans la prise des RTT avec un maximum de jours de RTT à la main des salariés ;
3. Mettre en place un CET ouvert à tous, permettant d’y placer des congés non pris (CP et RTT), le 13eme mois, des heures supplémentaires... Ce CET pourrait être utilisé pour anticiper des congés longs, une fin de carrière, faire face à des imprévus ou encore permettre un complément de rémunération ;
4. Mettre en place un “Comité de Suivi” de l’accord, avec des représentants du personnel, pour veiller à ce que les mesures soient appliquées de manière juste et sans discrimination.

Et vous, qu’en pensez-vous ?

Ce temps de négociation est aussi le vôtre. Nous porterons vos demandes et vos réalités dans les échanges avec la direction. Faites-nous remonter vos besoins, vos idées, vos contraintes. Car un bon accord ne se signe pas dans un bureau fermé, il se construit avec vous, pour vous. N’hésitez pas :

<https://forms.office.com/r/3azP7ThGb2>

Unis, nous sommes plus forts.



Fusion sans vision, c’est confusions et tensions!

FO alerte sur l’absence de méthode

Cela ne vous a sans doute pas échappé : depuis plusieurs mois, nous traversons une période intense de transformations, conséquence directe de la fusion. Des changements ont déjà été opérés, et beaucoup d’autres sont à venir. Dans ce contexte, il est essentiel que les salariés puissent faire entendre leur voix. Cela passe par le dialogue professionnel, via les échanges entre salariés et managers, mais aussi par le dialogue social, à travers leurs représentants du personnel et les organisations syndicales.

FO rappelle que tout projet de transformation doit être structuré, accompagné et co-construit. Trop souvent, nous voyons des changements imposés sans cadre, sans méthode, sans anticipation. Or, une transformation réussie repose sur une approche rigoureuse :

- **Identifier** l’existant et formuler des objectifs clairs ;
- **Concevoir** plusieurs scenarii pour ne pas enfermer les décisions dans une seule option ;
- **Expérimenter**, ajuster et tirer des enseignements de l’expérience réelle ;
- **Accompagner** chaque salarié dans les effets concrets de ces changements.

C’est pourquoi FO demande aujourd’hui à la direction :

- La réalisation d’un **état des lieux complet** des structures historiques (AGEMETRA et AST Grand Lyon). Cet état des lieux doit porter sur les conditions d’emploi et de travail, et intégrer pleinement MC2A, entité parfois mise de côté, mais qui regroupe pourtant le service informatique ainsi que tous les nouveaux embauchés depuis janvier 2025.
- La définition d’**objectifs clairs et partagés**, qui serviront de boussole pour l’ensemble des projets engagés. Aujourd’hui, force est de constater que certaines harmonisations sont lancées sans cadre, générant frustrations, tensions et incompréhensions. Les différences de pratiques ne peuvent être ignorées sans une démarche structurée. A défaut, cela crée une instabilité organisationnelle que nous dénonçons.

- La mise en place d’**Espaces de Discussion sur le Travail (EDDT®)**, pour permettre aux salariés de s’exprimer sur leurs conditions concrètes de travail, d’identifier collectivement leurs difficultés et leurs succès. Cette démarche devrait servir de socle pour des propositions de solutions à co-construire. Ces espaces sont un levier essentiel de prévention des risques psychosociaux et de régulation collective.
- Une **communication claire et régulière** de la direction, à destination des représentants du personnel et de tous les salariés. Il ne peut y avoir de confiance sans transparence.

FO est pleinement conscient des inquiétudes exprimées sur le terrain, mais aussi des limites des marges de manœuvres des managers et des chefs de projets, eux-mêmes sous pression. Nous n’ignorons pas que piloter de tels chantiers peut être complexe.

C’est pourquoi, depuis plusieurs mois, nous insistons auprès de la direction sur la nécessité de faire appel à un accompagnement externe compétent, comme celui que propose l’Anact, reconnue pour son expertise dans l’accompagnement des transformations du travail.

Il est grand temps que la direction s’engage dans une véritable démarche de dialogue social et professionnel.

Niveau 2 de la CCN

Les critères d’attributions

Le niveau 2 est une progression au sein d’un emploi-repère défini par la convention collective. Il permet aux salariés d’accéder à une reconnaissance et une rémunération accrue en fonction de leur expérience, de leurs compétences supplémentaires et de leur contribution au projet de service du SPSTI.

Chaque emploi-repère, à l’exception des emplois transitoires comme ceux de collaborateur médecin, médecin PAE et infirmier diplômé d’État, dispose d’un niveau 2 accessible sous certaines conditions :

1. **Contribution complémentaire** : Le salarié doit apporter une contribution complémentaire aux missions déjà définies dans son emploi-repère. Cette contribution doit être en lien avec le projet de service du SPSTI et s’étendre sur une période minimale de trois ans.
2. **Parcours de formation** : Pendant cette période de trois ans, le salarié doit suivre un parcours de formation individualisée d’une durée minimale de 35 heures. Cette durée peut être adaptée en fonction de l’expérience acquise et de l’emploi occupé.
3. **Validation des compétences** : À l’issue de la période de trois ans, un entretien dédié est organisé avec le salarié, le responsable des ressources humaines ou son représentant, et l’encadrant de proximité. Cet entretien vise à valider le passage au niveau 2.
4. **Attestation de formation ou de certification** : Le passage au niveau 2 nécessite une justification par une attestation de formation ou de certification.
5. **Avenant au contrat de travail** : Un avenant au contrat de travail est conclu, comprenant les engagements réciproques pour attester du passage au niveau 2.





Votre équipe FO

Toute l'équipe FO est là pour répondre à vos questions, remonter vos problématiques, échanger ...

N'hésitez pas à nous solliciter.

Les délégués Syndicaux



Jeannette ZITOUNI
Assistants administratives
PAME
j.zitouni@promeom.fr



Thibault JACQUOT
Conseiller en prévention santé travail
Sathonay-Camp
t.jacquot@promeom.fr – 07 62 85 81 30

Les élus CSE



Jeannette ZITOUNI – Commission Mutuelle
Assistante administrative
PAME
j.zitouni@promeom.fr



Thibault JACQUOT – Œuvres Sociales
Conseiller en prévention santé travail
Sathonay-Camp
t.jacquot@promeom.fr – 07 62 85 81 30



Sébastien MEDARD – CSSCT
Ergonome
Papillon - Villeurbanne
s.medard@promeom.fr – 06 26 24 24 51



Mélanie ROY – Commission Formation
Référente secrétaire secteur est
Vénissieux
m.roy@promeom.fr



Mailys POISSON – Œuvres Sociales
Conseillère en prévention santé travail
Genas
m.poisson@promeom.fr



Coralie GIROD – Référente Harcèlement
Assistante en prévention santé travail
Baly - Villeurbanne
c.girod@promeom.fr – 07 60 70 46 41



Agnès MICOLAUD
Secrétaire Médical
Genas
a.micolaud@promeom.fr



Daniel RICQUE
Médecin du Travail
Aéroport Saint-Exupéry
d.ricque@promeom.fr

La représentante syndicale auprès du CSE



Marion AUFILS
Médecin du Travail
Opéra
m.aufils@promeom.fr