



Accord temps de travail Négociations ou poudre aux yeux ?



Tel un serpent de mer, la renégociation de l'accord portant sur l'amélioration de la compétitivité et le système d'horaire individualisé au sein de l'établissement de Bidos, plus simplement appelé « accord local », revient régulièrement sur le devant de la scène.

Cet accord signé par le syndicat majoritaire et par le syndicat catégoriel du site est un recul sans précédent pour la qualité de vie au travail à Bidos.

Depuis le printemps, la direction promet la réouverture imminente des négociations. Des rumeurs sur certains retours en arrière sont présentes depuis bien longtemps, notamment le travail du vendredi après-midi. Et voilà que depuis quelques semaines nous entendons des bruits de couloir comme le ¼ d'heure de prise de consigne pour les ABC en horaire variable, une revalorisation de la prime de nuit, etc. Pleins de petites « choses » qui peuvent faire plaisir aux éventuels bénéficiaires mais qui ne doivent en rien masquer les énormes pertes consécutives à la signature de l'accord local.

Vous avez compris clientélisme ? Vous n'êtes sûrement pas loin de la vérité.

Les points principaux que la CGT dénonce ne servent absolument à rien pour la compétitivité du site et apportent leurs lots de complications pour les salariés et en particulier pour les managers et les salariés du service GAP. Certaines mesures touchent tous les salariés :

- **La limitation du nombre de crédits d'heures**
- **L'écrêtage à 9h qui complexifie la gestion des heures par les salariés**

D'autres les salariés en 2X8 :

- **Semaine de 37h00 le matin et de 35h00 l'après-midi.**
- **Horaires variables ne permettant pas d'effectuer des semaines inférieures à l'horaire affiché.**
- **Heure de pause inappropriée l'après-midi.**
- **Absence de plage variable le vendredi matin.**
- **Pointage de la pause du matin.**

Et enfin les salariés en journée et les cadres :

- **Temps de pause déjeuner et plages variables réduits.**
- **Heure fixe le vendredi après-midi.**
- **Pointage journalier pour les cadres.**



Qui peut croire que cette régression impactant la qualité de vie au travail à des effets bénéfiques sur la compétitivité de l'entreprise ? Qui peut croire que faire travailler les équipiers en 2X8 37h00 le matin et 35h00 l'après-midi augmente leur productivité ? Que réduire la pause déjeuner et obliger les salariés des fonctions « support » en journée à rester 1h00 le vendredi après-midi va aider la production ? Tant d'exemples pour illustrer l'absurdité de cet accord !

La CGT appelle les syndicats signataires et la direction à revenir enfin à la raison et à écouter tous les salariés. Cet accord doit être remis à plat lors d'une réelle négociation. Nous n'accepterons pas de nous retrouver devant un avenant négocié en catimini par les parties signataires de cet accord !

Comment justifier la non signature d'un accord

Leçon n°1 : le mensonge

- Prenez dans l'accord en question un sujet sensible. Ici la prime d'ancienneté.
- Tentez de faire croire que vous avez combattu ce calcul pendant les négociations alors que vous n'avez pas ouvert la bouche.
- Travestissez la réalité en donnant des exemples ou en omettant de tout dire.
- Posez une question RIC en faisant parler les chiffres de la réponse à votre manière.
- Rabâchez sans cesse ce mensonge en utilisant différents vecteurs : réunions sauvages, tracts, etc.

L'accord système de rémunération n'est pas optimal par rapport à notre ancien accord, tombé avec la mise en place de la NCC signée par FO, la CFDT, la CFE-CGC et l'UIMM. C'est une certitude. La prime d'ancienneté de cet accord se base sur le calcul établi et signé dans la NCC. Mais il est bon de rappeler que la valeur du point de l'accord SLS utilisée dans le calcul de la prime est doublée par rapport à la NCC !

Comment un syndicat signataire d'une convention collective peut s'étonner maintenant des règles du jeu ? Le principe de la prime compensatoire est écrit noir sur blanc dans la NCC.

Si votre prime d'ancienneté évolue, votre prime compensatoire diminue et ce jusqu'à ce que l'addition des 2 atteigne ou dépasse la prime que vous touchiez au 31 décembre 2023, c'est mécanique ! Mais grâce à une proposition portée par la CGT, la prime compensatoire que vous toucherez au 31 décembre 2024 sera intégrée à votre salaire de base au 1^{er} janvier 2025. Et ça, c'est un acquis par rapport à la NCC !

Exemples :

- **Ma prime avant NCC est de 440,62 euros avec 18 ans d'ancienneté.**
- **En étant C5 elle tombe à 381,39 euros. Pour maintenir un montant équivalent, on me donne 59,23 euros de prime compensatoire.**
- **Je passe C6 dans l'année 2024, ma prime d'ancienneté passe à 424,73 euros et ma prime compensatoire passe à 15,89 euros.**
- **Après mon passage C6, ma prime d'ancienneté est la même au global**

Les salariés changeant de classification en 2025 et ayant une prime compensatoire en 2024 seront même gagnants avec l'intégration de la prime compensatoire dans le salaire de base !

- **Ma prime avant NCC est de 440,62 euros avec 18 ans d'ancienneté.**
- **En étant C5 elle tombe à 381,39 euros. Pour maintenir un montant équivalent, on me donne 59,23 euros de prime compensatoire.**
- **Je passe C6 dans l'année 2025, ma prime d'ancienneté passe à 424,73 euros et ma prime compensatoire est intégrée dans le salaire depuis le 1^{er} janvier 2025 au montant de 59,23 euros. Ce montant ne sera pas enlevé de mon salaire de base.**
- **Après mon passage C6 en 2025, ma prime d'ancienneté au global est donc de 483,96 euros. Donc en augmentation.**

Ces exemples prennent en compte l'augmentation de la prime grâce à un changement de classification, mais il est similaire, hormis les montants, à une augmentation grâce à une année d'ancienneté supplémentaire.

Certains salariés ont même vu disparaître la prime compensatoire en changeant de classification et le montant de leur prime d'ancienneté augmenter.

Après ces exemples, il est donc très facile de comprendre la réponse à la question RIC évoquée par FO.

Le montant des primes compensatoires est forcément plus bas en août qu'en janvier eu égard à la nouvelle classification d'un bon nombre de salariés courant 2024 suite aux réclamations.

Pour la CGT, le problème de différence de prime d'ancienneté entre les salariés en fonction de leur classification est un vrai sujet, mais le vrai problème n'est-il pas la faiblesse des classifications de certains métiers, en particulier pour les directs ?

Si certains syndicats choisissent d'être des pigeons, la CGT choisit de défendre tes intérêts !!!

