



CR réunion intersyndicale Juin 2021



Ordre du jour : Accord organisation et aménagement du temps de travail.

Tout au long de cette réunion de négo, la CGT a porté des revendications pour les salarié(e)s et dans l'intérêt de notre entreprise.

Il est bien clair que pour notre direction, cette situation de « crise » a bon dos et que les annonces de reprises rapides des commandes annoncées par les gros avionneurs donneurs d'ordre (Airbus, Boieng,..) réduits sérieusement la fenêtre de tir de notre direction.

Pour la CGT, il est clair que le monde de demain doit être différent de celui que notre direction veut continuer à développer. Depuis des années, nous vivons des NAO toujours au mini alors que chaque année nous battons des records. Avec cette crise sans précédent, notre groupe n'a quasiment rien perdu grâce à l'argent publics et un travail de restructuration sur le dos des salariés.

Dans sa logique toujours avide de dividende, notre direction utilise cette conjoncture pour enfoncer le clou.

Dès le premier chapitre, la direction attaque la durée de travail en imposant une augmentation du temps de présence sous prétexte de parler de travail effectif.

Nous lui avons rappelé le code du travail et lu le chapitre « la durée légale du travail » produit par le ministère du travail de l'emploi et de l'insertion :

Quels sont les temps de travail comptabilisés dans la durée légale ?

Le temps de travail effectif Article L3121-1

La durée du travail s'apprécie par rapport au temps effectif de travail du salarié dans le cadre de son activité professionnelle. Ce temps de travail effectif est distinct du temps de présence dans l'entreprise ou l'établissement. Le code du travail le définit comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Temps de restauration et de pause

S'ils répondent aux critères mentionnés ci-dessus, le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme temps de travail effectif. Cette disposition est d'ordre public.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés ci-dessus, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif. A défaut d'accord, le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause.

Pour faire simple le temps de pause est du temps effectif et c'est d'ordre public. Si notre direction veut le sortir du temps effectif et donc par conséquent augmenter le temps professionnel au détriment du temps de vie privée, elle est obligé de l'inscrire dans un accord ou autre !!! VOILA l'une des conséquences si cet accord est signé.

Ex : Pour les équipiers 2x8 cela génère 2h30/ sem de présence supplémentaire.

Soit un horaire hebdomadaire de 38h30.

Quel hold up de la direction !!!.

A contrario, comme vous le savez tous, et nous l'avons rappelé à notre direction, nous portons comme revendication la diminution du temps de travail pour principalement diminuer le chômage, la santé (notamment les RPS) mais aussi, permettre aux salariés de profiter de leur temps libre afin de s'épanouir dans leur vie privée. Si on peut constater, et pas que du côté de la direction, que cette revendication amène des ricanements, on rappellera juste que les utopies d'hier sont les réalités d'aujourd'hui (35h, 5 semaines de congés, mise en place de la sécu...).

Vous avez bien compris que notre direction a deux objectifs : augmenter le temps de travail et diminuer les couts. Notamment le pourcentage de revalorisation des heures supplémentaires !!!

Lors de cette réunion la CGT a porté les revendications suivantes :

- 1 : Que la majoration de la 36 ème heure soit à la demande du salarié. Soit à récupérer, ou à défaut, la possibilité pour le salarié de disposer de deux jours de congés sans solde dans l'année.
- 2 : Que les RTT fixés à l'initiative de la direction soit au maxi de 3 jours dans toutes les situations.
- 3 : D'intégrer dans cet accord le chapitre de l'accord en vigueur : « ce système d'horaire individualisé permet de trouver des aménagements conciliants au mieux les impératifs du service et les désirs du personnel ».
- 4 : La possibilité de poser jusqu'à 5 jours de CH par mois avec accord du manager. Possibilité de poser en demi-journée, et moins d'une heure (débit à la minute).
- 5 : La possibilité pour tous de cumuler, jusqu'à 3h mini dans le compteur CH par semaine.
- 6 : Le maintien de la loi pour la majoration des heures supplémentaires soit 25 % et 50%.
- 7 : Le maintien de l'indemnité horaire compensatrice de diminution de revenus lors d'un retour à la journée pour les salariés en équipe (durée et pourcentage égal à l'accord en vigueur)
- 8 : La mise en place d'une action afin de répondre à la problématique de la baisse du taux horaires pour les salariés au forfait 39H.
- 9 : Une équité de traitement pour l'ensemble des catégories professionnelles concernant les temps de déplacements (paiement des heures pour les cadres)
- 10 : La fin de la proratisations des jours de RTT du personnel cadre même en cas d'activité partielle (application de l'accord des cadres et non de l'ordonnance Macron)
- 11 : Le respect du nombre de jours travaillés pour la population au forfait jour, soit 213 jours par an). Si plus de jours réalisés dans l'année, possibilité de les sortir à l'année n+1 ou placer à minima sur le CET.

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort(e)s.

Bulletin de contact et de syndicalisation.

Nom : Prénom :
.....
Adresse :
Tél/Portable : Courriel :

cgt.messierdowtybidos@orange.fr

Bidos le 06/07/21