



Analyse CGT accord temps de travail en Central:



Préambule :

Sur le préambule, notre direction explique que cette « négociation », qu'elle nous a imposée, est pour elle une simple révision et une réactualisation. Par cette supercherie, c'est en fait une attaque sur nos conquies sociaux que notre direction est en train d'opérer. Elle parle de groupe fermé pour les salariés au forfait 39h et donc n'affiche pas la volonté de répondre à la problématique de la diminution du taux horaire pour ce personnel, alors que cela était une revendication Cgt depuis plusieurs années.

Titre 1 : salariés en décompte horaire.

En écrivant sur cet accord, que le temps de pause réglementaire est exclu du décompte du temps de travail effectif, la direction **augmente de fait le temps de travail** des salariés postés (exemple +2h30 par semaine pour les 2X8). Les organisations syndicales qui signeront cet accord viendraient valider une régression sociale.

Cet accord permettrait de ne plus comptabiliser les temps d'habillage, de douche dans un futur proche et donc mécaniquement, de rallonger encore un peu plus le temps de travail de cette catégorie de salariés.

En n'évoquant plus, comme dans notre accord d'entreprise actuel, l'objectif de l'horaire individualisé qui est de répondre « aux désirs du personnel », notre direction fait passer le message qu'aujourd'hui, le salarié ne doit penser qu'au travail et sa vie personnelle passe au deuxième plan. Donc, supprimer la phrase: « Ce système d'horaire individualisé permet de trouver des aménagements conciliants au mieux les impératifs du Service et les désirs du personnel ».

Dans cet accord « central », notre direction propose des modalités d'horaire variable minimalistes, sûrement pour aider les directions locales à une négociation de chantage « si vous ne signez pas notre proposition, on va appliquer les modalités de l'accord central !! ».

Notre direction modifie l'**aménagement du temps de travail** de notre accord d'entreprise actuel. Elle va jusqu'à supprimer la petite journée que la majorité des salariés avait le vendredi après-midi. De ce fait, elle supprime la possibilité de son décalage (par exemple le mercredi après-midi), afin de résoudre des problèmes familiaux très concrets comme le mentionne l'article 13 de notre accord d'entreprise en vigueur.

Concernant les **temps partiels**, notre direction modifie le taux de la majoration des heures complémentaires sans pour autant en fixer un nombre d'heures maxi.

En signant cet accord, les OS valideront un contingent d'heures supplémentaires au-dessus de notre convention collective (actuellement 220h, 260h proposition direction). Ainsi, l'inversion de la hiérarchie des normes voulue par l'UIMM pourra nous impacter.

Pire, la direction propose des pourcentages de majorations inférieurs à notre convention. Si la 36^{ème} heure est logiquement à 25%, on nous propose 20% pour les suivantes. La règle de 50% de majoration pour les heures au-dessus de la 8^{ème} heures sup ne sera pas non plus appliquée comme dans notre convention collective. Les OS signataires valideront là aussi une régression sociale.

Nous sommes toujours **en attente d'un délai de prévenance pour la réalisation des heures supplémentaires** (exemple trois jours de prévenance).

Travail en équipes 2X8 et 3X8:

Pour la direction, il n'existe pas de chevauchement entre les différentes équipes. Si à Bidos c'est le cas, à Molsheim l'horaire variable rend possible ce chevauchement.

Dans cette proposition d'accord, la direction veut supprimer pour certains salariés le versement d'une prime de panier. Elle va jusqu'à supprimer le maintien de cette prime sur des changements de régime horaire pour besoin de service. Rappel de l'accord en vigueur : « la prime d'équipe est maintenue pendant un retour momentané en horaire normale pour des raisons de service, du fait de l'organisation du travail mise en place pour les congés d'été ». Proposition direction : « Il est convenu que cette indemnité horaire compensatrice ne sera pas versée dans l'hypothèse où le passage d'un horaire en équipe vers un horaire normal résulte de la mise en place de l'activité partielle ou d'un cas de force majeure ». Libre recours à votre bonne interprétation !!

Afin de poursuivre la diminution de nos conquits et l'éternelle recherche d'économies de bas étage, notre direction propose de diminuer les indemnités horaires compensatrices dégressives pour un retour aux salariés à la normale.

Exemple :

Aujourd'hui : Après 20 ans : 180 jours calendaires à 75%,

Proposition direction : Après 20 ans : 170 jours calendaires à 50%

Nous ne voyons plus apparaître l'indemnisation horaire après 25ans !!

Forfait en heures

Par cet accord, la direction généralise sa volonté d'imposer la pose de trois jours de RTT à l'ensemble des salariés y bénéficiant. Actuellement, les 9 jours sont fixés à l'initiative des salariés, demain 3 pour l'employeur, 6 pour le salarié.

Ce personnel est également impacté sur les heures supplémentaires avec encore une fois de nouveaux taux de compensations.

La direction pour ce personnel va plus loin en leur imposant un pointage journalier pour soit disant répondre à des fins de sécurité. Le flicage des salariés est de retour.

Titre 2 : Salariés en décompte en jours

Dans le champ d'application, notre direction impose un forfait unique pour le personnel cadre à savoir le forfait jour. Elle explique sur le forfait annuel en jours : « Il bénéficie aux salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'établissement ou du service auquel ils sont intégrés ». A croire que cela concerne tous les cadres !!

Ce personnel est également fliqué avec l'obligation de pointer une fois par jour pour soi- disant, là aussi, raison de sécurité.

Nous pouvons relever que, pour cette catégorie de salariés dans son projet d'accord, notre direction évoque **le droit à la déconnexion. Par contre, ce droit n'est pas prévu pour les non cadres ?**

Titre 4 : Congés

Bizarrement dans ce chapitre, le jour de congé du lundi de pentecôte disparaît. Notre direction ne mentionne pas de différence entre l'ensemble des jours fériés et **le 1^{er} mai**. Sûrement un oubli ??

Actuellement, concernant l'indemnisation du congé de paternité, « Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, cette indemnisation sera, le cas échéant, complétée par le versement d'une allocation conduisant à une indemnisation intégrale de ces congés. » **Cette notion n'existe plus dans le projet de notre direction.**

Nous attendons toujours de la part de notre direction **un tableau explicatif des modalités de pose des différents congés avec bien entendu les modalités de validation de ces congés.**

Concernant le lien entre NOE (Négociation Obligatoire Entreprise) et ce projet d'accord nous demandons également le rajout d'un texte exprimant que l'intégralité des primes sera revalorisée en lien avec les NOE.

SUITE DE LA NEGOCIATION EN CENTRAL IMPOSEE PAR NOTRE DIRECTION

La direction a refusé un bon nombre de nos revendications, par contre certaines n'ont pas été débattues ou d'autres n'ont pas été abordées. C'est pourquoi nous transmettons les demandes suivantes par écrit à la direction et aux organisations syndicales.

Pour les accords d'entreprises, indiquer dans l'accord que l'intégralité des primes (frais de garde des enfants, médaille du travail, prime d'équipe, de panier, ...) est un sujet qui doit être revalorisé lors des NOE.

Pour l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein de SLS :

- ✓ De prévoir pour les JRTT l'arrondi au jour supérieur des salariés qui sont en temps partiel aidé de fin de carrière (idem aux temps partiels).
- ✓ De prévoir la récupération des heures complémentaires pour les salariés en temps partiel
- ✓ De rajouter le Lundi de Pentecôte comme jour férié.
- ✓ De rajouter que le 1^{er} Mai n'est pas travaillé de 0h à 24h.
- ✓ D'ajouter un tableau explicatif des modalités de pose des différents congés avec bien entendu les modalités de validation de ces congés.
- ✓ De prévoir pour le congé de paternité, « Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, une indemnisation qui sera, le cas échéant, complétée par le versement d'une allocation conduisant à une indemnisation intégrale de ces congés. » Cette notion n'existe plus dans le projet de notre direction et n'a pas été abordée en négociation.
- ✓ De traiter du droit à la déconnexion des non cadres sur l'accord.
- ✓ De traiter du délai de prévenance à respecter en ce qui concerne les heures supplémentaires.
- ✓ De renforcer le lien de confiance entre manager et subordonné plutôt que de mettre en place un « flicage ».
- ✓ De traiter la rémunération des temps de déplacement du personnel au forfait.
- ✓ Proposer sur volontariat le forfait horaire aux cadres.



CONCLUSION :

**AUCUNE EVOLUTION POSITIVE POUR LES SALARIE(E)S
UNIQUEMENT DES RECVLS SOCIAUX ALLANT MEME EN
DESSOUS DE NOTRE CONVENTION COLLECTIVE**

**LE RECVL SOCIAL NE SE NEGOCIE PAS,
IL SE COMBAT.**

EN CENTRAL OU EN LOCAL, A NOUS D'ECRIRE NOTRE HISTOIRE.

Rappel de l'esprit GEORGE MESSIER :

« Quand les hommes ne font qu'un, TOUT est possible »

RENDEZ-VOUS AUX PROCHAINES REUNIONS D'INFORMATIONS