

Nouvel accord sur le temps de travail : de remises en cause, en remises en cause

Les dispositions sur le temps de travail sont effectives depuis le 1^{er} janvier 2017.

La direction profite de l'ambiguïté dans la rédaction de l'accord, sur plusieurs sujets, pour une application au détriment des intérêts des salariés.

La commission d'interprétation et de suivi, prévue dans l'accord, ne sert, dans la plupart des cas, que d'instance de validation des décisions unilatérales prises par la direction.

C'est ainsi, que :

- Les récupérations de crédits d'heures sont, quasi systématiquement, refusées
- Les autorisations de sortie anticipée ou d'absence momentanée, sur les plages fixes, le sont aussi, et doivent être remplacées par une prise de RTT ou congé,
- Les salariés en réduction de leur temps de travail (maternité, handicap, conditions d'âge) doivent respecter les plages fixes, ce qui est en totale contradiction avec les dispositions de notre CCN,
- Le mode de calcul de la durée du temps de travail et du nombre de jours RTT, peut entraîner une perte de droits en jour ou heure, pour les salariés à temps complet, en forfait jour ou à temps partiel.

Sur ces sujets, et sur d'autres, **FO, seule organisation syndicale non signataire de cet accord**, a saisi l'Inspection du travail.

Nous reproduisons, dans les pages suivantes, l'intégralité du courrier que nous avons adressé à des Inspections du Travail de plusieurs départements.

Bien entendu, nous ne manquerons pas de vous tenir informés des réponses qui seront apportées, sur les différents points.

Sommaire

éditorial	
Courrier à l'Inspection du Travail	p2
Courrier à l'Inspection du Travail	p3
Prestations 2017 du Comité d'Entreprise – Réunion du 8 février 2017	p4

Courrier à l'Inspection du Travail

La fusion des GIE AG2R, Réunica et Systaliens a induit la dénonciation des accords existants. De nouveaux accords collectifs, signés le 23 juin 2016, sont applicables à l'ensemble du personnel, depuis le 1^{er} juillet 2016.

Les dispositions sur le temps de travail s'appliquant, quant à elles, depuis le 01/01/2017. Cf. texte intégral, ci-joint.

Nous constatons, qu'à ce jour, la commission d'interprétation, prévue par cet accord, se réduit à des strictes interprétations unilatérales de l'employeur.

Nous sollicitons votre position, sur l'application de différents points de cet accord :

DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A TEMPS COMPLET (articles 2-2, 2-2, 2-3 du Chapitre 1 Temps de travail)

Le décompte annualisé du temps de travail, prend en compte le nombre de jours fériés et de fermeture de l'entreprise à l'initiative de l'employeur.

Dans l'exemple de l'année 2015, qui sert de référence, le Lundi de Pentecôte est décompté à la fois dans le nombre de jours fériés, et dans les 3 jours de fermeture à l'initiative de l'employeur.

S'il est précisé que la notion de jour férié s'entend comme un jour correspondant à un jour travaillé, le Lundi de Pentecôte ne peut dès lors être assimilé à un jour férié, puisqu'il correspond à un jour de fermeture de l'entreprise.

Par conséquent, il nous semble anormal que le Lundi de Pentecôte soit décompté 2 fois, en tant que jour férié, puis comme jour de fermeture de l'entreprise.

Selon le nombre de jours fériés dans l'année, et notamment les années bissextiles, cela peut avoir une incidence sur le nombre de jours RTT attribués.

DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES AU FORFAIT JOURS (article 5-3 du Chapitre 1 temps de Travail) :

Même remarque que sur le point précédent, avec là, une incidence directe et immédiate par rapport au calcul de référence de l'année 2015.

La comptabilisation du Lundi de Pentecôte, seulement en tant que jour de fermeture de l'entreprise entraîne 17 jours de RTT pour les cadres et 19 jours de RTT pour les agents de maîtrise itinérants ex Réunica, soit une journée de plus que mentionnée dans l'accord.

DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL A TEMPS PARTIEL (articles 3-1, 3-2 et 3-3 du Chapitre 1 : Durée du Travail) :

1/ Dans le texte de l'accord, la règle du « Débit-Crédit », issue de la CCN, ne prend en compte que les jours fériés et ponts.

Selon le calendrier 2017, la direction appliquerait cette règle des « Débits-Crédits » y compris sur les jours de fermeture à l'initiative de l'employeur.

Or, selon le tableau de calcul de la durée annuelle, ces deux types de jours ponts et fermeture à l'initiative de l'employeur sont bien distincts.

Il ne serait donc être question, d'après nous, que les 3 jours de fermeture à l'initiative de l'employeur influent sur les « Débits-Crédits » annuels du personnel à temps partiel.

2/ En application de la règle du « Débit-Crédit », le salarié bénéficie d'un crédit d'heures lorsque le jour férié tombe un jour **non travaillé**, et subi un débit d'heures quand le jour férié tombe un jour **travaillé**.

Il est nécessaire de définir la nature du Lundi de Pentecôte : est-ce un jour férié ou de fermeture à l'initiative de l'employeur ?

Soit il est considéré comme un jour de fermeture à l'initiative de l'employeur, et il est sans incidence sur la règle du « Débit-Crédit » appliquée aux salariés à temps partiel, quel que soit le jour non travaillé.

Soit, il est considéré comme un jour férié, et il induit un crédit d'heures pour les salariés à temps partiel le lundi, et un débit pour les salariés à temps partiel les autres jours de la semaine, ce qui nous semble discriminatoire.



Courrier à l'Inspection du Travail (suite)

HORAIRES INDIVIDUALISES (article 4 du Chapitre 1 Temps de Travail)

En application de cet article, les salariés relevant du décompte horaire, à l'exception du personnel des plateformes téléphonique, bénéficient de l'horaire individualisé.

Dans ce cadre, les salariés peuvent reporter des heures travaillées en surcroît, d'une semaine à l'autre et/ou d'un mois à l'autre dans les limites prévues par l'accord.

S'appuyant sur les notions de « à titre exceptionnel » et de « reports d'heures de travail réalisées pour les besoins du service », telles qu'inscrites dans l'accord, la direction refuse, depuis le 1^{er} janvier 2017, quasi systématiquement, toutes demandes de récupération d'une journée ou ½ journée, du crédit d'heures généré. Nous considérons qu'il s'agit d'une remise en cause du principe même d'horaire individualisé, qui repose sur le libre choix du salarié d'organiser son temps de travail.

AUTORISATION D'ABSENCE MOMENTANEE SUR LES PLAGES FIXES (Article 2-b du Règlement Intérieur d'Horaires Variables)

S'appuyant sur l'obligation de présence pendant les plages fixes définies, la direction, depuis le 1^{er} janvier 2017, refuse les autorisations d'absences momentanées, et impose aux salariés la prise d'une ½ journée de RTT ou de congés.

Les heures effectuées et badgées pendant la période concernée sont neutralisées, c'est-à-dire non prises en compte.

Nous considérons que cette pratique relève du temps de travail dissimulé.

REGLEMENT INTERIEUR D'HORAIRES VARIABLES (article 2 -b)

La CCN accorde des réductions horaires, pour les périodes pré et post congé maternité (article 27), pour les salariés âgés de 60 et 63 ans et pour ceux en situation de handicap (article 30).

Ces réductions d'horaires sont soit journalières, soit hebdomadaires.

Pour la maternité, l'accord de la hiérarchie n'est requis que pour une application de ces réductions d'horaires, de façon hebdomadaire.

Il n'est, par ailleurs, nullement prévue dans la CCN l'instauration de plages fixes dans l'organisation des journées de travail.

Le règlement intérieur d'horaires variables mis en place dans le cadre des nouveaux statuts :

- impose l'obligation pour les salariés bénéficiant d'une heure de réduction journalière de respecter les plages fixes communes,

- prévoit des plages fixes modulées pour les salariés bénéficiant de plus de 2 heures de réduction journalière,

- oblige, dans ce cas, à l'accord de la hiérarchie.

Nous considérons ces dispositions contraires à l'esprit et la lettre de la CCN, notamment au regard de la nécessité de concilier vie professionnelle et personnelle.

TITRES RESTAURANT article 11 du Chapitre 3 : Rémunération

Antérieurement à ces nouveaux accords, la valeur du Titre Restaurant était discutée en NAO, le mode de calcul d'attribution résultait d'un usage qui prévoyait l'attribution du mois N en référence aux absences du mois N-2.

Il est bien précisé dans le dernier paragraphe de l'article 1 du Chapitre 5 « Dispositions finales » : *Plus généralement, lors de son entrée en vigueur, le présent accord viendra se substituer à l'ensemble des accords, usages ou engagements unilatéraux qui étaient en vigueur au sein du GIE AG2R, du GIE REUNICA et du GIE SYSTALIANS et qui porterait directement ou indirectement sur les mêmes points.*

Or, la Direction du GIE AG2R-REUNICA a décidé, unilatéralement, de maintenir au 1^{er} juillet 2016, l'usage antérieur en matière de mode de calcul d'attribution des Titres Restaurant.

Ainsi, en juillet, le nombre de TR attribué est réduit des jours d'absences du mois de mai, idem pour les Titres Restaurant du mois d'août réduits des absences de juin.

Il nous semble que, l'ensemble des usages antérieurs ayant pris fin au 30 juin 2016, le mode de calcul d'attribution des Titres Restaurant pour les mois de juillet et août ne pouvait faire référence aux dits usages.



Comité d'Entreprise : baisse des prestations en 2017

La dotation du CE sera en net recul en 2017.

C'est la conséquence directe de la politique sociale d'austérité menée par la direction ces dernières années. Les ressources des Comités d'Entreprises sont calculées d'après la masse salariale : 2,5% pour les œuvres sociales, 0,2% pour le fonctionnement du C.E.

L'absence d'augmentation collective depuis plusieurs années, le non remplacement des salariés partant en retraite, le recours à des CDD rémunérés au minimum, se traduisent par une diminution de la masse salariale, et une réduction automatique de la dotation du C.E.

A cela s'ajoutent des frais supplémentaires, du fait de la prise en charge de certaines prestations par le C.E, comme les primes familiales, qui existaient chez REUNICA.

Conséquence de l'accord sur la rémunération que FO n'a pas signé.

Les élus FO se positionneront sur un budget prévisionnel du C.E 2017, qui tiendra compte de cette situation. Il est impossible de faire différemment, sauf à mettre en péril la pérennité financière de notre Comité d'Entreprise.

Même en période d'économies contraintes, **FO reste constante dans sa position : « privilégier les prestations qui bénéficient au plus grand nombre »**



Réunion du 8 février 2017

La direction a présenté aux syndicats les challenges MDE et MDP 2017 et les objectifs CRC Accueil.

MDE et MDP :

La direction nous a confirmé n'envisager aucune harmonisation d'objectifs et de challenges au sein d'une même équipe, alors que la fonction est la même (marché, classification CCN, statut, employeur, manager et produit identiques). De ce fait, il existe depuis 2016 d'énormes distorsions.

L'une de nos principales revendications est d'uniformiser les primes allouées aux assistant(e)s selon un pourcentage sur le salaire. Cette méthode est plus motivante et bénéfique pour le salarié.

Le maillage territorial des portefeuilles commerciaux, avec la fusion des institutions, conduit dans certains secteurs à des disparités au sein d'une même équipe entre les objectifs et les challenges des uns et des autres. En corollaire : une baisse importante des potentiels clients/prospects par commercial et par conséquent une forte détérioration des possibilités d'atteinte des challenges commerciaux.

Nos interrogations restent de connaître le devenir de nos collègues commerciaux !

CRC :

Pour rappel, les 0.4% d'augmentation de salaire prévus pour le passage de 32h à 34h18, dans l'accord CRC accueil et plateforme CICAS du nouveau statut, **dont FO est le seul syndicat non signataire**, ont été intégrées insidieusement par la direction dans l'enveloppe des augmentations collectives, malgré les engagements pris en négociation.

Comme lors des négociations des statuts, nous sommes **les seuls** à réitérer notre revendication, à savoir, d'inclure les CRC métiers dans le système des « **primes** » ! La direction maintient son avis NEGATIF !

FO a également réclamé le passage des salariés des CRC métiers en classe 3 au minimum.

La prochaine réunion sur les salaires est prévue le 24 février 2017. **FO ne laissera pas passer une nouvelle année blanche et veut des gestes concrets de reconnaissance du travail des salariés.**

BULLETIN D'ADHESION

NOM :

PRENOM :

ETABLISSEMENT :

DATE ET SIGNATURE :

A remettre à un délégué syndical FO de votre site ou à retourner par courrier à :

Nicole BREVAULT (LEVALLOIS), Yves COUTANTIC (MONTHOLON), Jocelyne KIMMEL (REIMS),
Corinne MIRVILLE (TOULOUSE), El Hadi RAMACHE (DOLET), Ali SAAD (ST DENIS), Yolande SAKRI (MARSEILLE)