

# ON NE VOUS DIT PAS TOUT!!!

Depuis plusieurs semaines, le nouvel accord d'aménagement du temps de travail est au cœur des débats. Les conséquences sur nos vies quotidiennes sont très importantes et c'est la raison pour laquelle **SUD** souhaite être le plus transparent avec l'ensemble des salariés.

Tout d'abord, **SUD** confirme ne pas signer l'accord proposé par la direction. Nous avons tenté de récolter votre position entre ce projet d'accord et l'application de la convention collective. Nous le regrettons fortement mais le taux de retour a été très faible. Face à ce constat, la première de nos interrogations est celle-ci : **que pensent les 80% restants ?** Ensuite, la diffusion d'un tract de propagande du syndicat DIRECTION ARMATIS-LC a-t-il biaisé la compréhension de chacun ? Les inconvénients y étant minimisés voire absents... Alors après consultation de l'ensemble des syndiqués, nous avons informé la direction de notre intention **de ne pas signer cet accord**.

En effet, nous constatons que ce dernier est manifestement déséquilibré entre la flexibilité souhaitée par l'entreprise et la conciliation vie privée/vie professionnelle. Parce que notre devoir n'est pas de sauvegarder les JRTT coûte que coûte en acceptant toutes les conditions de l'employeur pour aboutir à un accord moins disant que le précédent. Vous n'avez pas choisi des représentants pour brader vos acquis sociaux et dégrader vos conditions de travail.

Alors pourquoi **SUD** ne signe pas ?

- ✓ Parce que cette accord prévoit **de créer deux catégories de salariés ETAM, celle à 35h (CDD et CDI la 1<sup>ère</sup> année) et celle des 37h30,**
- ✓ Parce que l'initiative de la pose de **6 JRTT a été transférée à l'employeur**, respectant **un préavis** de seulement **7 jours** (ce qui ne l'empêchera pas de refuser les 6 autres JRTT),
- ✓ Parce que les **JRTT non posés par l'employeur seront perdus** (tu travailles plus et tu peux perdre la compensation obtenue du fait de l'employeur qui lui, obtient par ce biais de la main d'œuvre gratuite : c'est bien trouvé non ?),
- ✓ Parce que les **6 JRTT salarié** sont octroyés à partir du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année mais **ne peuvent être sollicité par celui-ci avant le 1<sup>er</sup> avril ???** Non, ce n'est pas une blague !
- ✓ Parce que le CONTINGENT d'heures supplémentaires OBLIGATOIRES passe de **90 à 220 heures**, ça n'alerte personne ? Tu vas bosser près de 14 mois en un an... Et gardons en vue les augmentations d'impôts, les passages de tranches ... Il est même prévu dans l'accord de dépasser le contingent des 220h et de compenser ce surplus en temps de repos équivalent...
- ✓ Parce qu'une limite haute en période de modulation à 42h00 par semaine, que ce soit pour les salariés à 35h ou à 37h30... **mais également parce qu'une possibilité d'aller jusqu'à 48h par semaine** que ce soit hors ou pendant la modulation, avec un régime d'heures supplémentaires obligatoires....
- ✓ Parce que pas de minimum d'heures travaillées par jour dans l'accord, ni de maximum donc des journées de **4h à 10h seront possibles sur la même semaine**,
- ✓ Parce que **finies les pauses déjeuner d'1h00**, elles seront d'1h30. Les départs étalés de 11h00 à 15h00,

# ON NE VOUS DIT PAS TOUT!!!

Arrêtons-nous sur ces deux points car combinés, ils font réfléchir : Il sera possible d'être planifié 10h00 sur une journée avec pause d'1h30 soit 11h30 d'amplitude auquel je rajoute le temps de trajet. Exemple : J'habite à 30 minutes. Je pars à 7h30 pour commencer à 8h00. Je pars en pause à 11h00 jusque 12h30 ; je finis ma journée à 19h30 et arrive chez moi à 20h00. Humm je vais voir grandir mes enfants... me sentir bien dans mon travail... reposé... Mais bon reprenons nous :

- ✓ Parce qu'on ajoute une pause de seulement **5 minutes pour les personnes travaillant entre 2h30 et 4h00**. Ouah !!! Merci patron, que t'es généreux ! On a demandé 5 minutes par heures travaillées... Bon c'est vrai que fallait que tu réfléchisses à comment on allait faire ... et pis c'est innovant et révolutionnaire comme mode de fonctionnement : les sites Armatiss les ont eues mais bon... et les 15 mois entre la dénonciation de l'accord et aujourd'hui, ce n'est pas assez long pour réfléchir, t'es un diesel, t'es lent et tu pollues !!!
- ✓ Parce que les cadres sont en forfait jour mais leurs positions et coefficients ne sont pas calculés sur la base de la convention Syntec mais en dérogation. A noter tout de même que la **direction a supprimé les JRTT employeur aux cadres**, leur laissant l'initiative de la pose (Bah c'est mieux si tu les considères autonomes que tu leur laisses au moins cette initiative, non ?)
- ✓ Parce que la **période de congés principale sera du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre au moins et sera fixée chaque année unilatéralement par l'employeur après consultation des DP**. Quand on sait ce que tu t'en tamponnes de l'avis des DP concernant les CP, on se doute que la période sera comme tu le souhaites. Donc cette année, cher salarié, tu partiras en vacances d'été avec tes mioches du 10 au 30 octobre. Bah quoi ? j'y respecte l'accord ...  
Parce que les congés d'ancienneté seront acquis et à poser comme les autres CP soit ne pourront être posés que l'année suivante....
- ✓ Parce que le projet d'accord a été présenté pour deux ans et après on rediscute et finalement il est à **durée indéterminée...**

Bon ok, on arrête là le déferlement de mauvaises nouvelles qui risquent de se concrétiser au 1<sup>er</sup> janvier prochain. Mais il fallait bien que **SUD** vous dise pourquoi une adhésion à ce projet est pour le moins « difficile ».

Néanmoins, nous avons proposé à la direction de retravailler **4 points essentiels** : une **proportion plus raisonnée des JRTT employeur**, l'**instauration du volontariat pour les heures supplémentaires**, le **bornage des journées de travail afin de préserver les salariés ainsi que l'aménagement du temps de pause pour garantir un moment de repos adéquat**.

La réponse ? Aucune si ce n'est l'envoi du projet final sans reprise de ces demandes.

Alors OUI, **SUD** se réserve la possibilité de faire opposition à cet accord signé par des organisations représentant seulement 30% des voix. Et si la direction écoutait un peu plus les 70 % restant ?

Pour nous contacter : [sudlfrance@gmail.com](mailto:sudlfrance@gmail.com) et retrouver toutes les informations sur notre blog <https://sudlc.wordpress.com>