

**Annualisation SUD le redit :  
Dans ce nouvel accord, pas de  
gagnants mais des perdants !**



Au départ, l'histoire semble simple... A l'arrivée on a un « tract » d'un syndicat qui essaye de réinventer l'histoire, mais aussi le résultat de la négociation. Il faut dire que les élections arrivent et rendent la vérité moins importante tout comme l'unité syndicale.

Pour le syndicat **SUD**, cette unité a toujours été notre priorité afin d'améliorer la situation des salarié-es car bien souvent cela permet d'avancer plus loin et de gagner... Et ce même si des fois, comme dans le cas présent, on perd du temps à convaincre tout le monde, même ceux qui crient victoire bien vite alors qu'au départ... Nous souhaitons que tous les salarié-es soient représentés afin d'être un maximum pour gagner et pour être cohérents avec nos valeurs. Nous avons donc avec l'ensemble des syndicats (SUD, CFDT, CFTC et FO) envoyé un mail à la direction pour manifester notre ras l'bol concernant le non **respect de** l'accord ATT. La direction par peur que SUD et la CFTC dénonce l'accord (voir article 28) a décidé de rouvrir les négociations... Il faut savoir que seul les signataires et pour le coup ceux qui existaient vraiment à l'époque peuvent dénoncer l'accord... A l'époque, nous avons signé le moins mauvais accord possible alors que nous avions le couteau sous la gorge avec la menace de fermeture du site qui perdait beaucoup d'argent... En échange la direction devait ramener immédiatement des clients que l'on attend encore... Aujourd'hui le groupe a changé et engrange les profits et c'est dans ce sens que nous vous avons proposé de le dénoncer lors d'un référendum organisé en mai 2016, vous aviez voté majoritairement contre.

**Soyons clair, pour Comdata** le but de l'aménagement du temps de travail consiste à rechercher un effectif ajusté au plus prêt des besoins quitte à pourrir la vie de tous les salarié-es. Tout cela provoque l'absentéisme et du turn over. En résumé, ils nous font travailler plus sans gagner vraiment plus et ce sur des plages horaires élargies sans oublier des cadences toujours plus fortes. Contrairement à ce qui circule, il y a encore plusieurs points à éliminer dans l'accord... Notamment :

- L'imposition de la mutualisation par la force et ce, sans aucune compensation ni de statut ni de salaire... C'est 100% gagnant pour la direction... En effet l'accord prévoit d'attirer « les volontaires », avec des pauses déjeuner plus courtes, de 45 minutes et donc plus longues pour les autres... La Direction cherche à pousser TOUS les salariés à accepter la mutualisation, gagnant ainsi sur tous les tableaux, la durée du travail, le fric et la multi-compétence des salariés, **le tout pour le même tarif** ! Etrangement l'obligation économique des pauses déjeuner à rallonge qui était une obligation ne l'est plus... mais nul doute qu'une fois tout le monde mutualisé ces pauses reviendront par la fenêtre.
- Les heures non effectuées dans l'année seront à rattraper l'année suivante (la modulation serait donc à vie et nos 1607 heures annuelles pourraient être effectuées sur deux ans...) ou à payer. En clair la direction nous impose un temps partiel qu'elle pourrait choisir et imposer à sa guise. On signe un CDI à temps complet et on se retrouve avec un temps partiel...
- Les primes s'adapteront à notre temps de travail, donc même problème que le point précédent... On aura beaucoup travaillé sur des challenges et à la fin la direction pourra nous la faire à l'envers et nous demander de rembourser...
- La modulation concerne toujours les femmes enceintes (avec aménagement) ou celles qui essayent en passant par une FIV... Et la santé ? L'état de santé des salarié-es doit être pris en compte.
- Les deux jours consécutifs n'est toujours pas une obligation pour l'employeur, pire l'accord parle à présent de semaines de 21H minimum contre 25H et maximum de 40H (voir plus) contre 39H...

- Notre revendication d'une prime pour la modulation a été entendue mais bon on n'a jamais demandé l'aumône non plus... Les journées de 5H auront une petite prime panier ce qui est déjà mieux.
- Point positif

Pour SUD, la proposition présentée par la Direction est donc loin, très loin des attentes des salarié-es. La situation d'il y a quelques années n'est pas celle d'aujourd'hui pour le groupe ! Les bénéficiaires sont là par millions... On n'a pas de prime MACRON, pas d'augmentation de salaire... Rien... L'heure n'est plus aux efforts mais aux récompenses !

Il est donc hors de question d'accepter cette mascarade de révision !

Bien entendu il y a des améliorations mais à notre sens ce n'est pas suffisant car rappelons le point de départ : des années d'irrespect des accords de la direction. Alors on ne va pas accepter, aujourd'hui, ce que nous dénonçons depuis le début... et ce quoi qu'en disent les autres syndicats !

Vous pouvez voir le tableau comparatif des accords sur notre tableau syndical.

SUD invite donc la Direction au mieux à revoir sa copie ou à jeter l'accord à la poubelle et s'il le faut nous dénoncerons l'ancien accord en réalisant un nouveau referendum. Les efforts ont été faits depuis des années y compris avec un accord que SUD n'aura jamais signé dans une autre situation... Nous avons été « responsables », la direction doit l'être aujourd'hui et assumer.

Le fait de faire passer des obligations légales comme des avancées sociales dans l'accord en s'auto congratulant est à notre sens assez drôle mais ne peut pas être un motif de signature : voir la partie sur le paiement des heures supplémentaires ou de fournir un relevé d'heure.

Nous exigeons de véritables réponses à nos propositions et la séparation complète de l'annualisation et de la mutualisation. Le chantage et la récompense par la pause déjeuner est inacceptable. La mutualisation doit être traitée par des primes et une classification différente car c'est un plus...

Alors pour être plus clair, la direction doit soit mettre fin à la modulation soit proposer un accord digne de ce nom. Cela passe notamment par :

- Une prime conséquente pour la modulation de 250€ pour toutes et tous sans condition.
- Une classification différente avec salaire différent pour les mutualisés.
- Des semaines de maximum 38H et minimum 25H (limitation à 9 semaines maximum par an pour les 38H).
- Des journées maximum de 8H et si volontaire 9H.
- Evolution des vacances de maximum 2H sur la semaine.
- 2 jours de congé consécutif et
- limitation du nombre de samedis travaillés (1 sur 2) dans l'année avec majoration de 25% pour journée maximum de 5H
- 1H de pause-déjeuner maximum
- Si compteur négatif dans l'année, les heures non effectuées seront à la charge de Comdata et si en plus rémunérées en heures supplémentaires.
- Etc etc voir notre tableau...

Alors on peut jouer et risquer de tomber dans l'électoratisme mais bon on parle de nos vies...

Certains peuvent aujourd'hui parler car ils ne seront pas concernés par ce nouvel accord puisqu'ils bénéficient pour la plupart d'aménagement d'horaire.

SUD tiens à être transparent et vous donne tous les éléments d'information discutés en réunion dans un tableau récapitulatif des thèmes et des négociations proposés par SUD VS ceux de la Direction. On demande donc à la direction de rouvrir les discussions au plus vite... Nous reviendrons vers vous pour vous consulter via un referendum pour savoir si nous devons dénoncer, signer, contester... La démocratie ne s'invente pas et sur un tel accord comme nous l'avions dit lors des dernières élections SUD estime que rien n'est signable ou faisable sans votre voix...

DS SUD : M. FARID BOUSSELEMI

[faridbouselami@yahoo.fr](mailto:faridbouselami@yahoo.fr) tél : 0627917669.