

En noir les explications de la direction sur la démarche et le contenu de l'accord temps de travail (message envoyé le mardi 9 septembre 2014 à tous les salariés de l'entreprise).

→ **En rouge, les commentaires FO.**

Pourquoi Cermex SAS s'est engagé dans une négociation d'un avenant N° 2 à l'accord temps de travail ?

Il y avait plusieurs raisons (extrait de la réunion du 19 novembre 2013 avec les partenaires sociaux de Corcelles et Lisieux) :

- Notre avenant N°1 n'était pas à jour sur les **forfaits jours** : la loi demande aujourd'hui d'évaluer la charge de travail des salariés au forfait jour et de vérifier avec les salariés si cette charge est équilibrée. Nous nous sommes engagés dans cette démarche via la mise en place en janvier 2014 de l'entretien annuel pour les forfaits mais nous devons inscrire l'ensemble des règles liées au forfait dans un avenant ; → **Le fait que depuis toujours les salariés au forfait jours renseignent hebdomadairement leurs heures de travail effectifs (auto déclaratif) dans l'intranet de l'entreprise (ICARE) répond très bien à l'évaluation de la charge comme l'exige la loi. De plus, l'article 2-5 "Gestion de la charge de travail" de l'Avenant N°1 à l'accord temps de travail signé en 2008 prévoit déjà un bilan annuel pour vérifier si la charge est bien équilibrée. Il est dommage que ce bilan ait mis 6 ans à se mettre en place...**
- Cermex SAS n'avait pas de règles claires sur les **astreintes** ; → **Les salariés concernés par des astreintes connaissent ces règles.**
- L'établissement de Lisieux n'avait pas d'accord sur le temps de travail. Toutes les règles reposaient sur des pratiques internes au site ; → **Exact, Lisieux attendait que les règles et usages soient retranscrits sur un accord.**
- Nous souhaitions réaffirmer le temps de pause de midi et de la journée ; → **Les modalités sont déjà prévues dans l'article 1-2 de l'Avenant N°1 à l'accord temps de travail signé en 2008**
- Nous voulions travailler sur les règles de report ou prise des RCR, RS, RTT, Heures de pont et voir pour simplifier les compteurs car ceux-ci sont nombreux et chacun a une règle propre qui est assez difficile à retenir pour nous tous. → **Surtout justifier la mise en place d'une pointeuse qui va très certainement simplifier la vie de chacun (dépassement d'horaire refusé à certains et pas à d'autres, erreurs de pointage, pauses cigarette/café, etc.).**

Au final, cet avenant :

- **Entérine** ce qui s'applique dans la pratique, y compris les règles légales. C'est une volonté de transparence pour que tout le monde dans l'entreprise puisse avoir accès facilement aux règles applicables en matière de durée du travail, sans avoir à rechercher dans les accords, le Code du travail et la convention collective ; → **Inutile, cela surcharge un accord et n'apporte rien de plus aux salariés. C'est une excuse pour supprimer un avantage acquis de longue date.**
- **Met en conformité** l'accord avec les évolutions légales qui sont intervenues depuis la conclusion de l'accord sur le temps de travail de 2006 ; → **Depuis 2006, les évolutions légales moins favorables pour les salariés sont une aubaine pour le patronat et lorsqu'un accord d'entreprise (comme celui de 2008) est plus favorable pour les salariés on le garde et on le défend !**
- **Opère des évolutions** sur certains dispositifs mais sans remettre en cause les droits des salariés. → **Exact, des évolutions qui n'apportent rien aux salariés sont superflues.**

Dans le détail, cet avenant prévoit :

➤ **Ce qui est entériné :**

- Officialisation des pratiques de Lisieux en terme de temps de travail c'est-à-dire les horaires pratiqués actuellement sur le site. → **Exact, sauf que la direction peut revenir à tout moment sur les horaires variables avec ou sans accord d'entreprise.**
- Pour les deux sites, des précisions sur la prise d'heures supplémentaires, heure de trajet, ..., qui sont l'application uniquement de la loi et du code du travail que nous appliquons déjà au quotidien ; même si ce n'est pas écrit dans l'accord, la loi s'applique (donc dans l'avenant N°1 ou N°2). → **Faux, l'entreprise en imposant deux heures supplémentaires hebdomadaires obligatoires (35 heures + 2 heures sup) ne respecte pas la loi. Ces deux heures ayant un caractère systématique.**
- Concernant les heures de trajet, l'avenant prévoit que ce ne sont pas des heures de travail effectif et n'ouvrent pas droit à RC mais ces heures sont indemnisées comme des HS : ce que prévoit la loi et aussi l'accord SAV signés par les organisations syndicales en avril 2012. → **Ce sujet a fait l'objet de nombreuses questions DP FO. Nous parlons de temps de déplacement professionnel entre le domicile et un lieu inhabituel de travail et non pas du temps de trajet domicile/lieu habituel de travail. Et comme il est stipulé à l'article 1-1 de l'avenant N°2 : " La durée du travail s'entend du travail effectif à savoir 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", si nous signons cet accord, nous perdons la possibilité d'intervenir aux Prud'hommes le cas échéant.**
- L'explication des règles d'astreinte et le forfait dû (environ 84 €). → **Rien de nouveau, les salariés concernés connaissent déjà les règles d'astreinte et le forfait d'un montant "d'environ???" 84€" reste également le même.**
- Modification des horaires variables : l'avenant N°2 prévoit « Ces plages fixes et mobiles peuvent évoluer sur décision de la Direction, après consultation du CHSCT et du comité d'établissement, sans que ces modifications aient pour effet d'entraîner la révision ou la dénonciation du présent accord. ». Les horaires de travail sont de la responsabilité de l'employeur. Même en l'absence de cette mention, les horaires pourraient être changés par la Direction (**ce qui n'est jamais arrivé**), conformément à la loi. → **Pourquoi avoir ajouté cette mention si une modification d'horaire est improbable ? Si il y a modification des horaires variables, sans notre accord, nous voulons garder la possibilité d'une action en justice.**

Ce qui est mis en conformité :

- Heures supplémentaires : l'accord rappelle que les heures supplémentaires sont effectuées uniquement sur demande de l'employeur, comme cela est mentionné dans tous les contrats de travail. Il s'agit ni plus ni moins que du principe légal. L'accord de 2006 faisait référence aux « heures supplémentaires choisies ». Ce dispositif qui concernait uniquement les heures supplémentaires au-delà de 220 heures par an et par salarié a disparu avec la loi du 20 août 2008. Il fallait donc le retirer de l'accord. → **Pas d'accord, dans l'accord actuel les heures au-delà de 220 heures par an sont effectuées sous volontariat. En ajoutant dans l'article 1-13 : "A défaut, les heures supplémentaires seront imposées par la Direction", un salarié qui refusera de faire des heures supplémentaires pourra être sanctionné.**

Les évolutions opérées :

- L'attribution de 2 jours enfants malade pour les salariés de Corcelles (5 j pour Lisieux car la pratique était celle-ci sur le site : dans un souci d'apporter des droits similaires aux salariés des deux sites, nous avons souhaité faire une avancée sans pouvoir combler entièrement l'écart entre les deux sites). → **2 jours par salariés et non pas par enfant, c'est la seule avancée qui ne peut, à elle seule, justifier la remise en cause de nos acquis.**
- Suppression des compteurs « ponts » et « RCR N-1 » car certains compteurs sont trop élevés et le fait de laisser ce glissement sur l'année suivante n'incite pas les salariés à prendre au fil de l'eau leurs repos. Par contre, les salariés ne perdent aucunement leurs droits qui pourront être placés sur le CET. Pour apporter de la souplesse, il a été prévu dans l'avenant N°2 d'assouplir les règles de CET : avant il n'était possible de débloquer le CET que par un nombre minimum de 10j ; le nouvel avenant prévoit de débloquer à la journée, demi-journée ou même en heure pour répondre à un besoin de souplesse exprimés par les salariés.
→ **L'accord propose de cumuler au 1er janvier 37 heures maxi de RCR dans le CET. Fini les jours ou semaines de RCR-1 cumulés pour les vacances de février. Le compteur "pont" est l'assurance que tous les salariés de l'entreprise puissent rattraper les jours de pont à leur guise. Assouplir l'utilisation de CET doit venir en plus de ce qui existe aujourd'hui.**

Cet accord ne prévoit pas :

- La suppression des précédents accords et avenants : extrait de l'avenant N°2 : « Les dispositions du présent avenant intègrent donc les dispositions de l'accord temps de travail du 6 octobre 2006, son avenant n°1 du 28 janvier 2008 ainsi que les dispositions nouvelles issues de la négociation du présent avenant. » → **Faux, lorsque dans le préambule il est écrit : " Les dispositions issues de l'accord du 6 octobre 2006 de son avenant n°1 et du présent avenant n°2 se substituent à l'égard de toute règle interne à l'entreprise, qu'elle vaille engagement unilatéral de la Société ou usage, ayant le même objet (la durée du travail et son aménagement en général, les congés payés, primes et classifications) que son contenu", l'usage de rattraper ses ponts en effectuant une heure supplémentaire par semaine sans l'accord de son hiérarchique n'a plus lieu d'être.**
- La suppression des ponts (le CE d'août 2014 a confirmé d'ailleurs les ponts de 2015).
→ **La direction ne souhaite plus fermer systématiquement l'entreprise pendant les ponts. Certains services voire certaines personnes seront, suivant la charge de travail, "sollicités" à venir travailler. On vous autorisera ou non à faire les ponts. La décision reviendra au hiérarchique.**
- La suppression des 12 j de RTT. Cela n'a jamais fait partie des discussions de négociation.
→ **Exact, c'est pour cela que le forfait de 12 jours de RTT a délibérément été supprimé dans l'avenant N°2 (sans intérêt !).**

Concernant le projet Gestion des Temps (GTA) : cette démarche est commune aux 4 sites France Gebo Cermex (Corcelles, Lisieux, Reichstett, Saint Laurent). Elle consiste en la mise en place d'un nouveau système de gestion des temps.

Cette démarche a un double intérêt :

- Pour les salariés : meilleure précision sur les heures de travail et facilité de gestion
- Pour les RH : lien direct avec la paie

Cela aura pour conséquence une différenciation du temps de travail et du système d'imputation.

- ➔ Pour la gestion du temps de travail : nous installerons des badgeuses.
- ➔ Pour les imputations, les salariés continueront à imputer via Icare ; il sera prévu un lien entre les deux systèmes pour éviter une ressaisie.

➔ Pas d'accord, l'accord actuel (signé en 2008) prévoit que : "l'enregistrement des heures de départ et d'arrivée, ainsi que les heures de la prise de la pause repas est effectué sous la forme d'un auto-déclaratif établi par l'intéressé(e) et validé par son responsable hiérarchique. L'exploitation de ce système est placée sous la responsabilité du service des Ressources Humaines. "

Nous avons pendant cette période de 6 mois de travail eu de nombreuses réunions avec les partenaires sociaux FO et CFDT permettant d'avoir un échange constructif sur l'élaboration de cet accord. Nous regrettons que les débats en séance n'aient pas été l'occasion de formuler des demandes d'explications à la Direction. Nous réaffirmons notre souhait d'avoir un dialogue constructif avec l'ensemble des salariés et les partenaires sociaux. ➔ **Lors des "débats" en séances, les demandes d'explications n'étaient pas nécessaires car les termes juridiques utilisés étaient très claires. Nous n'avons simplement pas répondu à ces provocations. De plus, si la direction avait comme l'exige la loi consulté le CE et le CHSCT, la direction aurait obtenu un avis défavorable de notre syndicat.**

En l'état actuel l'avenant n°2 ayant fait l'objet d'un droit d'opposition, il ne peut donc s'appliquer.