

L'Accord 35h de 2000 : C'est fini !

Comment en est-on arrivé là ?...

Quelques dates

Septembre 2014 : Ouverture de négociations entre les partenaires sociaux et enquête sur le temps de travail pour guider cette négociation. *(suite à l'avenant à la Convention Collective Syntec d'avril 2014 portant sur le forfait-jours)*

Février 2015 : Rupture des négociations et signature d'un PV de désaccord

Février 2016 : L'expertise comptable commandée par le CE relève et confirme le danger que représente le maintien en place de l'accord de 2000, et la nécessité de relancer les négociations

Avril 2016 : Ouverture de nouvelles négociations et nouvelle enquête sur le temps de travail après la période de sous charge

Septembre 2016 : Rupture des négociations et dénonciation de l'accord de 2000 par la CFDT

A aucun moment la Direction n'a fait de proposition acceptable pour les salariés

- Une première négociation qui a duré 4 mois et qui n'apportait *in fine* aucune plus value pour les salariés, la Direction jouant la durée et le *statu quo* sans tenir compte des propositions de la **section syndicale CFDT**.
- Une seconde négociation s'orientant sur les mêmes bases et aboutissant à des propositions **trop éloignées** du socle que représentent le **Code du Travail** et la **Convention Collective Syntec**.



Quelles sont les propositions de la Direction ?

- Un temps de travail en heures, annualisé à 1607 h pour les ETAM comme pour les cadres non managers, soit 7,41h/jour (**37h/semaine**).
- Une référence du temps de travail supérieure aux 35h légaux qui est compensée par **10 J de RTT/an** en moyenne pour tous, **maitrisés pour moitié par la Direction**.
- **Des heures « complémentaires »**, non majorées et récupérables, de la 38^{ème} à la 45^{ème} heure. Limitées à 8h par semaine pour un maximum effectif de 45 h, ces heures sont effectuées après demande préalable et acceptation du manager.
Si elles répondent à un besoin de l'entreprise, un délai de prévenance de 5j est assuré.
Si ces heures ne peuvent pas être récupérées, elles alimentent un **compte de temps disponible** sur une période d'un an. Si elles ne sont pas réclamées, leur récupération peut être imposée par l'employeur. Le décompte est réalisé en fin d'année et le reliquat est payé.
- **Des heures supplémentaires**, majorées à **10 %** et récupérables, à partir de la **46^{ème} heure**. Elles alimentent également le même compte de temps disponible. Les récupérations et le paiement de ces heures fonctionnent de la même façon que décrite pour les heures complémentaires.
- Les cadres managers (**coef 3.1 et plus**) se voient appliquer les **conditions actuelles du forfait jour** (*accord de 2000*).

Pourquoi les propositions de la Direction sont inacceptables

	Propositions Direction 22/08/2016	Code du travail et Convention Collective	AVIS CFDT SCE	
Références horaires	37h/semaine 1607h/an 217 j 7,41h/j	OU 37h/semaine limités à 1607h/an sur 217 j soit une moyenne de 7,41h/j	35h/semaine limités à 1607h/an sur 217 j soit une moyenne de 7,41h/j	La section CFDT revendique un accord pour une semaine à 39h et le doublement des RTT existant , seule possibilité d'absorber les masses d'heures supplémentaires à moindre coût, le maintien de la souplesse et une relation de confiance entre l'entreprise et ses salariés sur cette question
Nombre de jours de RTT	10 j	donc 12,5 j de récupération en RTT	donc 0 j de récupération en RTT	La proposition de la direction est moins disante par rapport à une réelle compensation arithmétique qui devrait être de 12,5 j .
Maîtrise RTT par l'entreprise	50% pour tous	Selon les accords		Ce point est une régression par rapport à l'accord de 2000 pour les cadres qui maîtrisaient la totalité de leurs RTT
heures complémentaires	de la 38ème à la 45ème heure incluses	N'existent que pour les temps partiels dans le Code du travail		Ces heures sont compensées sans majoration jusqu'à la 45ème heure là où elles devraient être majorées à 125 % pour les 8 premières et 150 % pour les suivantes et entrer dans le calcul du contingent d'heures supplémentaires
Délai de validation des heures "complémentaires"	Validation sous 24h suite à demande préalable du salarié	Non décrit au Code du travail		Le process imaginé par la direction rend inopérant, de fait, la prise en concertation d'heures "complémentaires" et probablement entrainer des absences de décalarations et/ou des difficultés de récupération
Maxi hebdo heures "complémentaires"	8 h	de 9 à 13h sous conditions de temps et de contingent		Difficilement imaginable avec les volumes identifiés lors des différentes enquêtes sur le temps de travail.
valeur des heures "complémentaires"	1 pour 1	125 % de la 36ème à la 43ème heure incluses, puis 150 % au-delà, dans la limite du contingent		La direction demande de déroger au minimum de 125 % pour les 8 premières heures et de ramener ce qui devrait être des heures supplémentaires à des heures dites "complémentaires", récupérées sans majoration.
heures supplémentaires au-delà de 45 h hebdo	sans limite annoncée, 110% payées ou récupérées	la loi limite à 48 h maxi sur une semaine, 44h sur 12 semaines glissantes		La lecture de la section CFDT est que les heures supplémentaires majorées seront quasiment impossibles à obtenir et que la pression du travail va se reporter sur les salariés , qui vont continuer à ne pas obtenir une juste rémunération de leur temps de travail.
Questions des temps de déplacement	Non précisé	Ne sont pas des heures de travail effectif. Sans précision sur leur compensation		Les temps de déplacement doivent être récupérés à 1 pour 1 pour tous
Outil de décompte/suivi des temps	Non détaillé	Non précisé		Dans les conditions proposées, les salariés n'ont pas confiance en un outil déclaratif sans contrôle impartial
Rémunération des cadres managers	Non détaillé : a priori inchangé par rapport à la situation actuelle	120 % des minima Syntec		La CFDT souhaite le respect de la Convention Collective et des minima entrée soit 2 x le PASS et 120 % des minima de la grille

La Direction part d'un postulat qui minimise les heures de travail réalisées par ses salariés et qui estime que les volumes atteints ces dix dernières années ne seront pas les mêmes dans les années à venir, malgré une reprise annoncée.

La Direction propose toutefois de régler cette question dans une proposition qu'elle présente comme **un progrès**. Pour cela, elle demande à la CFDT de **déroger en tous points possibles aux minima du code du travail** et de la convention collective (*pas de compensations équitables, pas de progrès réels pour les salariés*), loin du gagnant-gagnant dont on nous parle.

En somme, des propositions inacceptables.

Que va-t-il se passer maintenant ?

Pendant une année, l'accord de 2000 continue d'être appliqué, **les RTT sont donc maintenues**. Les partenaires sociaux ont ce délai pour conclure un nouvel accord.

Dans le cas contraire, c'est la législation en vigueur qui s'appliquera pleinement. En d'autres termes, les RTT n'existeraient plus, les heures supplémentaires que vous seriez amenés à faire seraient majorées comme prévu dans le Code du Travail, à charge pour l'entreprise de les mesurer honnêtement et de les rémunérer.

La CFDT ne veut plus d'un accord qui s'est fait au détriment des intérêts des salariés.

En revanche, **elle revendique un accord où les dérogations au Code du travail s'accompagnent d'avancées pour les salariés** et reste donc ouverte à des propositions plus sérieuses.



Pour plus de précisions et pour en discuter avec nous :

Réunion d'information : le Vendredi 14 Octobre 2016, 12h30 Salle Naboo Koom