



La Direction impose ses changements

Négociation ?... Pas vraiment, les réunions sur le temps de travail dans l'entreprise ont plus tenu d'une présentation par la Direction des évolutions qu'elle comptait absolument mettre en place.

Voici les mesures en question et les dégradations inhérentes.

→ Organisation commerciale... : fermeture des portes à 17 h 45.

* Horaires : la grille-type est conservée (8h25 - 18h15). Cependant la Direction a lourdement insisté pour que la fermeture aux flux passe à 18 h au lieu de 17 h 30 comme actuellement... sans apporter d'argument probant face à nos multiples remarques. Au final, **l'heure retenue sera 17 h 45...** La substantifique moelle de ce glissement reste à trouver !!!

A ce stade, nous conseillons aux collègues qui effectueraient, de ce fait, **des heures au-delà de 18h15** de bien récupérer celles-ci... comme stipulé dans l'accord.

→ Services administratifs... : arrêt du cycle.

La nouvelle organisation du temps de travail harmonise les horaires entre Limoges et Clermont avec :

- des **plages fixes** de : 9h à 11h45 ; 14h à 16h45
- des **plages mobiles** de 8h à 9h ; 11h45 à 14h ; 16h45 à 18h30.

Rythmes de travail, sont conservées 2 formules :

$$\Rightarrow 4 \text{ j } \times 8\text{h}30 + 1 \text{ j } \times 4\text{h} \text{ (*)}$$

(*) ½ j non travaillée, fixité non permanente
et $\Rightarrow 4 \text{ j } \times 7\text{h}45 + 1 \text{ j } \times 7\text{h}$;

➤ **le cycle (8 h / j : 3 semaines de 5 j + une 4^{ème} de 4 j) sera abandonné en extinction** avant le 01/01/20.

Aujourd'hui, 38 % des administratifs sont en cycle, le passage vers une des 2 autres formules se fera en concertation avec la hiérarchie, et **ce changement ne sera pas**, a priori, **un long fleuve tranquille !**

→ Forfait-jours... : comment faire disparaître les heures sup. !

Cette disposition sera imposée, sans aucune contrepartie, aux Directeurs commerciaux, administratifs et BDR, aux DS, aux Directeurs adjoints (*fonctions commerciales et administratives*), Responsables des marchés spécialisés, Pro et GP, aux CA de clientèles spécialisées, CAGP et GC Pro. Cette extension va concerner environ 170 Cadres (= 14% du Personnel), contre 37 pour l'instant (= 3% du Personnel).

2 catégories vont coexister : les **Cadres de Direction** qui devront donc travailler **209 jours sur l'année** et les **Cadres « Experts »** dont le nombre annuel de jours de travail sera de **206**.

Le point positif dans cette mise en place sera le passage en catégorie « Cadres » des GC Pro, emplois qui ne l'étaient pas encore.

C'était notre 1^{ère} revendication.

Notre 2^{nde} revendication, pour l'ensemble des cadres au forfait-jours, était **l'octroi d'une prime** pour « rémunérer » les heures sup qui sont automatiquement réalisées dans ce type d'organisation du temps de travail.

La Direction n'a pas donné suite, sans un soupçon d'explication, ... sauf à prétexter que cette indemnisation n'existait pas dans la Branche... ce qui est faux !

A la CEIDF, les cadres qui passent au forfait-jours ont **une prime mensuelle de 250 € sur 13 mois = 3 250 € par an**. Citons également pour exemple la convention Syntec qui alloue aux cadres qui passent au forfait-jours un revenu brut majoré à 120%.

Faire « sauter » les seuils légaux de 10h de travail maxi par jour et le week-end de repos aurait amplement mérité une compensation salariale...

A défaut de forfait-jours, afin de conserver les seuils légaux, ne pas verser de prime compensatoire, mais avoir plus de souplesse dans la journée de travail, la Direction aurait pu opter pour **le forfait heures annualisé à 1607 h**. Son refus reste énigmatique sauf qu'avec cette formule, on le comprend aisément, **les heures sup. n'auraient plus été planquées !**

→ Temps partiel... : fin des RTT

Notons que les contrats à temps partiel se répartissent en 50 contrats à durée indéterminée (*dont 24 avec des jours RTT*) et 95 contrats à durée déterminée (*dont 39 avec des jours RTT*)...

Ces chiffres sont au minimum trompeurs car certaines des nouvelles dispositions étaient depuis plusieurs mois mises en place unilatéralement par la Direction.

Au final, il n'y aura **plus de jours RTT, sauf pour les 24 salariés qui en bénéficient à durée indéterminée...** Pour les autres, que le contrat à durée déterminée soit avec ou sans jours RTT, ceux-ci disparaîtront lors du renouvellement. De plus, **les nouveaux contrats sont tous à durée déterminée.**

Ces mesures entraînent une distorsion dans la prise de congés entre un salarié à temps plein et un salarié à temps partiel (*plus de RTT spécifiques à poser sur les jours de plus courte durée*), ce qui contrevient, même si la nature de la journée posée est différente, à la philosophie sur le droit à congés.

⊗ Signature de l'accord... ?

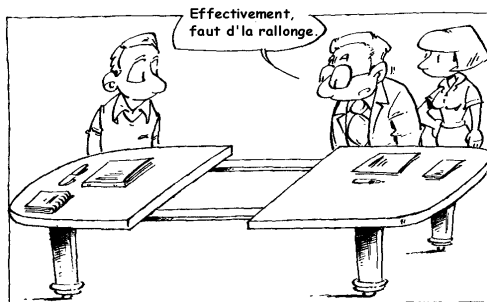
La Direction a ouvert l'accord à la signature et ce jusqu'au 15/07/18.

Le SPBA/CGT consulte donc, en ce moment, ses adhérents pour savoir quelle sera sa position sur la signature ou non de cet accord... Toutefois, l'appréciation qui accompagne cette consultation est défavorable, les comptes rendus des négociateurs SPBA/CGT décrivant depuis le début les régressions intervenues et l'absence de réel dialogue.

Les prochaines négociations

Au-delà de ces quelques mesures, d'autres évolutions potentielles ont intégré le nouveau texte... et pourront entraîner de nouveaux désagréments.

Réunions à venir : l'aménagement du temps de travail au CRC (*non inclus dans le texte actuel*), la monétisation du CET, le CSE.



Vous avez des questions ?

Contactez un de nos élus SPBA/CGT
ou <http://spbacgt-cepal.fr/>

Bulletin de contact ou d'adhésion

NOM : Prénom :

Lieu de travail :

① Travail : ① Portable.....

Courriel personnel :

Bulletin à renvoyer à :

Alain BARASINSKI, délégué syndical SPBA/CGT, Montluçon-Courtais - BO 3013
Tél. 06 65 15 20 13 Courriel : alain.bara@free.fr

ou **Eric MAHIDDINE**, local SPBA/CGT, IRP Niveau-2, DELILLE
Tél. 04 73 98 56 96 Courriel : eric.mahiddine@cepal.caisse-epargne.fr