

Objet:

PDF LI SUD 08 Octobre 2024



Lettre d'information SUD du 08 Octobre 2024  
ARIANEGROUP (Etablissements de Saint Médard)

## **Nouvel accord sur les statuts ArianeGroup : Le monde du silence ...**

**Nous continuons notre tentative de décrypter les conséquences de ce nouvel accord dont les modalités concernant le temps de travail et la rémunération sont loin d'être éclaircies...**

### **Au sujet des bases Horaires spécifiques des équipiers :**

La direction prétend que la durée du travail et l'aménagement du temps de travail du secteur du malaxage coulée n'ont pas été modifiés par le nouvel accord relatif au statut social.

C'est l'article 3.2.2 HERAKLES qui garantit la base et le calcul de durée annuelle hebdomadaire de travail établi de 33.50 heures pour les horaires irréguliers et de 34 heures pour les horaires semi-continus (3x8).

Cet article ne fait pas parti des articles Herakles listés en annexe dont l'application est maintenu avec le nouvel accord.

Seul un accord applicable peut maintenir la garantie de dispositions légales spécifiques sur le temps de travail. Un mail de la direction ne suffit pas, sinon il n'y aurait pas besoin de négocier des accords.

L'article 3.2.2 de la convention Herakles était une nécessité juridique pour maintenir ces dispositions.

A défaut d'un article dans un accord applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025 et qui nous aurait échappé, pour confirmer sa volonté de ne pas remettre en cause la base 36, les RC et REHS qui vont avec, la direction et les organisations représentatives doivent signer un avenant où un accord spécifique sur cette question afin de palier à ce malheureux oubli.

Dans notre Lettre Info SUD du **24 Mai 2024**, nous écrivions sur le projet d'accord, entre autres sujets:

**« Concernant l'annonce sur les Indemnités Kilométrique, les 25 % sur les 2x8 et les 40 % sur les 3 x8 : Nous ne pouvons qu'y être favorable tant nous l'avons revendiqué ...**

**Si elles n'annulent pas d'autres dispositions...**

**- Les horaires irréguliers et leur base horaire spécifique de 33h50 annuelle sont-ils maintenus ?**

**- Les 3x8 et leurs bases horaires de 34 heures sont-elles maintenues ? » ...**

**« Seule la réponse à ces questions, en connaissance de l'ensemble du projet d'accord, nous permettrons de nous prononcer sur le sujet des statuts, qui n'a rien à voir avec les augmentations salariales.**

**Attention aux effets d'annonces !!! »**

Nous avons écrit sur le sujet afin que le sujet ne soit pas oublié et que les horaires spécifiques soient traités sérieusement. Il semble que cela n'ait pas suffi. Pourtant, **personne ne pourra dire qu'il n'était pas prévenu et que le problème n'était pas posé**

Pourquoi aucune organisation syndicale n'a fait intégrer les conditions horaires de la base 36 dans l'accord si, comme le prétend la direction, il ne serait pas remis en cause ???

Comment se fait-il qu'une OS ayant signé l'accord demande à la direction de confirmer que :

- les horaires spécifiques tels que définis dans l'accord Herakles sont maintenus ( cf. article 3.2.2 ci-dessous) générant par là-même les JRTT et RC correspondants .
- les heures de travail effectuées au-delà de cette base horaire généreront comme aujourd'hui des REHS.

**Depuis quand un mail de la direction vaut accord d'entreprise ???**

Peut-être que tout le monde s'est dit que la prétendue majoration de 40 % suffirait à oublier le reste ???

Or, problème, là aussi, il y a tromperie sur la marchandise annoncée au départ.

### **Si tu me donnes ta montre, je te donnerais l'heure...**

Concernant les horaires irréguliers, il est écrit à l'article 29.2 qu'ils auront les 40 % les semaines de nuit, **ce qui est déjà le cas.**

Or, la direction, dans sa communication RH du 17 Mai 2024 et plus tard les signataires ont tous annoncé le cycle 3x8 qui serait à 40 % et tout le monde s'est bien gardé d'expliquer qu'il ne concernait pas les horaires irréguliers !!!

**Cela expliquerait pourquoi St Médard est le seul établissement à n'avoir pas eu d'exemple de paye avant/après sur les planches de négociation, contrairement aux autres établissements.**

### **Prime énergie, compensation du mois moyen et ancienneté :**

Les articles 64, 65 et 70 sont des usines à gaz.

Si les signataires ont compris ce qu'ils ont signé, il serait bon qu'ils nous fassent une simulation de compensation avec exemple pour information au personnel concerné.

Exemple d'explication sur l'intégration de la prime transport dans le salaire...« *Cette intégration sera réalisée en prenant les impacts sur le calcul de la prime d'ancienneté actualisée, de manière à ce que la rémunération mensuelle du salarié soit inchangée.* »

Nous avons connu des explications plus lisibles...

Après maintes relectures, nous avons compris que les gains de la prime ancienneté à 16 et 17 % sur le salaire seront réelles mais que l'impact de cette ancienneté sur la compensation du mois moyen intégrée au salaire sera déduites des prochaines augmentations salariales.

Exemple, vous gagnez 50 € avec 2% d'ancienneté supplémentaire ( de 15 à 17 % reconnus ) , mais l'ajout au salaire du à la partie compensée de votre mois moyen vous fait gagner 15 € de plus, ces 15 € seront déduit de votre prochaine augmentation.

Pour confirmation, nous attendons que la direction donne des explications puisque les organisations syndicales semblent avoir du mal à communiquer sur l'accord qu'elles ont signé.

### **En attendant voici les questions sur lesquelles nous espérons obtenir des réponses...**

- Quels articles dans quel accord applicable où toujours applicable à partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2025 garantiront la base (36h) et le calcul de durée annelle hebdomadaire de travail établie à 33.50 pour les horaires irrégulier et à 34 heures pour les horaires semi-continus (3x8) ?
- Le nouvel accord prévoit un maximum de 5 jours /an à poser concernant la réserve spéciale de CP acquis en 2024. De part des situations particulières des collègues ont déjà des reliquats. Pourront-ils poser leur reliquat indépendamment de cette limite fixée pour la réserve spéciale ?
- L'article 26 du nouvel accord intégrant les temps de repas dans le temps de travail effectif et excluant les temps de pause pour les majorations, pourriez-vous définir de quels temps de pause il s'agit ?
- Ce même article 26 établi une majoration de 40 % pour un cycle 3x8 mais il semble que l'article 29.2 exclu les horaires irréguliers de ce cycle 3x8 pour ne leur attribuer que les nuits majorés à 40 % et non le cycle entier. Confirmez-vous cette lecture de l'accord ?
- Dans l'article 70 de l'accord, concernant la prime énergie, pourriez-vous nous expliquer les conséquences concrètes de la phrase suivante par un exemple ? « *Cette intégration sera réalisée en prenant les impacts sur le calcul de la prime d'ancienneté actualisée, de manière à ce que la rémunération mensuelle du salarié soit inchangée.* »
- Pourriez-vous nous indiquer si le nouvel accord prévoit la possibilité d'avoir 6 jours à poser du Lundi au Samedi et si oui, dans quelles conditions, encadrées par quels articles de l'accord ?
- Pourriez-vous écrire un exemple de calcul de compensation des articles 64 et 70, avec salaire de base et ancienneté cumulés inférieures au mois moyens ?
- Pourriez-vous préciser si la 6ème semaine de Congés attribuera 5 jours à l'ensemble du personnel où si elle sera proratisée ?

...

Vous pouvez nous contacter à l'adresse Mail sud.snpe@snpe-syndicat.fr et nous appeler au local SUD : 05 57 20 79 00 (si personne , laissez un message ,nous rappelons toujours).

Vos informations sont les bienvenues et elles sont précieuses...

*Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'information, faites-le nous savoir afin que nous vous retirions de sa diffusion.*