

Objet: Lettre Info SUD 27 Mars 2025



Lettre d'information SUD du 27 Mars 2025
ARIANEGROUP (Emblissements de Saint Médard)

Point IK, majoration 25 % et nouvel accord au CSE du 27 Février...

Nous revenons sur ces point spécifiques du nouvel accord au sujet desquels le débat est loin d'être fini...

Majoration de 25 % remplaçant les primes d'équipe :

Nous avons essayé de savoir si les 25 % de la majoration remplaçant les primes d'équipes est payée sur les heures réalisées, au-delà du salaire de base lissé sur les 145h17.

Nous en retirons l'impression que cela n'est pas le cas mais n'avons pas reçu de réponse claire.

Concernant cette même majoration en RC, RTT ou pont chômé payé, la direction affiche une intention de ne pas l'appliquer.

La raison invoquée par la direction est totalement incompréhensible.

Les RC et RTT seraient issues de majoration et ne pourraient pas l'être 2 fois.

Nous avons argumenté en discernant les deux majorations évoquées et la confusion entre ces deux majorations distinctes et de nature différentes.

- La majoration de 25 % sur le salaire de base remplace les primes d'équipes.

Cette majoration n'est pas une majoration due à des heures supplémentaires mais une majoration appliquée aux horaires d'équipiers (2x8, 3x8 et horaires irréguliers).

Lorsque les équipiers étaient en RC RTT ou pont chômés, ils continuaient à percevoir les primes d'équipes dues à leurs horaires.

- La majoration générée par des RC ou RTT sont des majorations dues au dépassement du temps de travail et cette majoration n'a rien à voir avec la majoration de prime d'équipe.

Nous ne comprenons pas comment il serait possible légalement d'être payé moins en RTT, RC ou Pont Chômé payé, que le jour où il est travaillé.

Pourquoi n'y aurait-il aucune perte en CP et pas en RTT ?

Nous avons demandé à la direction de nous indiquer sur quelle base légale reposerait cette application.

La direction nous a répondu dans un premier temps qu'il s'agissait d'une note d'application.

Nous avons objecté que cela ne constituait en rien une base légale.

La direction nous a alors répondu que c'était dans la loi et qu'elle n'avait pas à nous le fournir.

Nous continuons de penser, qu'il n'existe aucune existence légale permettant d'appliquer cette « règle » ...

D'ailleurs, si la direction était en capacité de la produire, elle aurait intérêt à la produire et à clore cette question !!!

Nous avons expliqué à la direction que les conséquences pour des opérateurs qui posent plusieurs RTT dans 1 mois serait de perdre une grosse partie de leur paye puisqu'ils ne perdraient pas les primes d'équipes jusque-là.

La direction a ironisé en parlant de « gros salaires versés ce mois-ci » (*de parfaite mauvaise fois puisqu'il y a l'étalement du surplus mois moyen et des IK versés*), semblait trouver cela drôle et a dit que le personnel n'a qu'à s'organiser pour étaler ces RTT.

Notre commentaire sur cet échange :

Il semble que la direction n'a pas bien réalisé, faute de ne l'avoir jamais pratiqué, ce que signifie le travail en équipe, en conséquence sur la vie privée, la santé, la moyenne d'espérance de vie, les risques accrus de cancers, maladies cardio vasculaire, troubles du sommeil, et risque d'accident de trajets (selon les publications de l'INRS).

Il semble que la direction ne se rende pas bien compte que le personnel qui use sa santé avec ces horaires décalés, sont les mêmes personnes qui risquent leurs vies au contact des matières pyrotechniques et sont sujets quotidiennement au risque chimique pour produire ce sans quoi notre activité n'existera pas plus que la plus-value qui vient constituer les salaires indécents des dirigeants.

Heures de Nuit et horaires irréguliers :

Nous avons ensuite demandé à la direction la confirmation des heures de nuits à 40 %, appliquées à l'ancienneté et au salaire de base avec la majoration des 25 %. Ce que la direction a confirmé.

Nous avons insisté à nouveau pour que la direction confirme la continuité des horaires irréguliers à 33.5 heure en moyenne annuelle, 36 heures par semaine, générant des RTT jusqu'à 36, RC jusqu'à 38 et 25 % de majoration pour heure supplémentaire au-delà.

Bien que la direction ait réagi comme si cela était une évidence, nous préférons le faire dire et inscrire au PV puisque les signataires ont accepté la disparition de l'article 3.2.2 de la convention Herakles qui le garantissait.

Heures de nuit occasionnelles pour le personnel en Journée :

Nous ne comprenons pas comment des heures de nuit peuvent être payées 25 % pour certains alors qu'elle sont à 40% pour tous depuis 2005...(une des revendications obtenues pour le secteur auto avait été, le passage de 30 à 40 % de heures de nuit à hauteur du malaxage-coulée, en plus de la prime de quart, prime de jour, puis Talon à 40 € pour tous au lieu de 0.5 %). Avoir accepté de signer des conditions inférieures à un acquis gagné il y a 20 ans constitue un manque de respect des luttes passées et un régression inconcevable !!!

Indemnités Kilométriques pour les horaires irréguliers :

La direction a tenté une confusion en lisant un passage séparé de son contexte, attribuant les IK aux seuls « *horaires décalés* ».

Hors pour une fois dans cet accord, L'article 29 est très clair et nous l'avons relu dans son intégralité en réunion.

L'interprétation séparant JC et Horaire irrégulier ne tient pas puisque le cas de figure de la JC hors horaire irrégulier est prévu dans ce même article.

C'est le 29.1 et comme nous l'avons argumenté, avec un exemple de JC planifiée pendant plusieurs mois pendant lesquels le personnel serait certain de ne pas changer d'horaires, l'absence d'IK pourrait se justifier.

Mais l'article 29.2 décrit les conditions des horaires irréguliers, le définit, et explique qu'il comprend **matin, après midi, nuit et période « dites de journée continue »**.

Le cadre est posé de ce que sont les horaire irrégulier et la JC en fait partie.

C'est d'ailleurs pour cela que les 25 % s'appliquent.

Un collègue en JC dont l'horaire peut changer dans quelques jours ou de semaine en semaines est en horaires irrégulier et doit, à ce titre recevoir les IK, c'est ce qui est écrit.

La notion d'« *horaires décalés applicables à ces salariés* » est inscrite dans cet article 29.2 dans lequel la période dite de « *journée continue* » est décrite comme faisant partie des horaires irréguliers, donc décalés...

En faisant autre chose que ce qui est écrit dans l'accord, la direction se met en dehors de toute légalité.

A part la tentative de mauvaise foi de sortir de leur contexte « *les horaires décalés* » la direction n'a opposé aucun argument sérieux à cette lecture en séance de l'accord.

Nous en avons profité pour dire autour de la table que si nous avions signé cet accord, nous défendrions chèrement cet article...

A bon entendeur...

...

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.