

Objet:

PDF LI SUD 30 Septembre 2024



Les questions qui se posent...

La direction organise des communications par la hiérarchie de secteur sur le nouvel accord, peut-être y aura-t-il des réponses à ces questions ???

La première mesure applicable du nouvel accord sur les statuts AGS se trouve dans l'article 4.

Article 4 – Structure commune à l'ensemble du personnel

L'amplitude d'ouverture commune des établissements est de 6 jours ouvrables par semaine, du lundi au samedi, période pendant laquelle s'inscrit la répartition de l'horaire hebdomadaire de travail effectif qui s'effectue habituellement sur 5 jours ouvrés, du lundi au vendredi, sauf contraintes organisationnelles particulières du secteur et hors horaires spéciaux résultant des spécificités d'activités.

Dans le cadre de l'organisation du travail, des aménagements individuels ou collectifs peuvent être apportés au sein de la société.

Ces adaptations sont définies pour un secteur, un établissement ou une activité spécifique, selon les besoins opérationnels.

Chaque établissement définit ses horaires d'ouverture et de fermeture. En dehors de ces plages horaires, aucune présence n'est admise sans autorisation préalable de la Direction Etablissement.

Cet article pose le socle de l'organisation du temps de travail.

L'amplitude à 6 jours ouvrables est une possibilité inscrite dans le code du travail qui n'est pas nouvelle. Mais l'accord Herakles garanti « une durée hebdomadaire du travail » « répartie sur 5 jours » Article 3.2.1 Herakles.

-S'il s'agissait de la même chose, pourquoi avoir ajouté dans l'accord cette amplitude à 6 jours ouvrables ?

-Si la direction ne comptait pas mettre en place de nouveaux horaires avec les Samedi, pourquoi avoir prévu l'article 16.1.2 qui prévoit de compléter les congés dans le cas où il serait nécessaire d'en poser plus qu'avec 5 jours ouvrés ?

L'amplitude d'ouverture commune des établissements » étant « de 6 jours ouvrables par semaine, du lundi au samedi
-Que se passe-t-il avec le pont chômé du vendredi si un jeudi est férié ?

Toujours sur l'article 4 :

Si rien ne devait changer, pourquoi avoir précisé ? L'horaire hebdomadaire de travail effectif qui s'effectue habituellement sur 5 jours ouvrés, du lundi au vendredi, sauf contraintes organisationnelles particulières du secteur et hors horaires spéciaux résultant des spécificités d'activités.

Pourquoi avoir précisé ? Dans le cadre de l'organisation du travail, des aménagements individuels ou collectifs peuvent être apportés au sein de la société.

Et aussi ? Ces adaptations sont définies pour un secteur, un établissement ou une activité spécifique, selon les besoins opérationnels.

Tous ces points ajoutés sont nouveaux en comparaison de l'accord Herakles.

- **Sont-ils ajoutés par simple fantaisie car la direction n'a pas l'intention de s'en servir ?**

Nous nous étonnons d'être la seule organisation syndicale à avoir écrit et alerté sur cet article.

Nous avons des retours de communications orales éludant le problème, que rien ne changerait, que c'est dans le code du travail et que ce nous disons est faux. Tout est pourtant clairement écrit...

Nous en déduisons que de l'ensemble des organisations syndicales ayant signé l'accord, aucune n'assume d'informer clairement sur les conséquences de l'article 4.

Concernant les congés, nous espérons avoir bien compris qu'il n'y aura aucune perte et que l'équilibre d'avoir toujours 6 semaines à poser est maintenu. Mais sur ce point, la direction ferait bien de communiquer car il a beaucoup de doutes à ce sujet dans nos retours du personnel.

Article 31 - Passage d'un travail en équipe à un horaire normal : Cet article mériterait des explications sur les conditions dans lesquels il peut être appliqué (quelles équipes et dans quel contexte) et de préciser si comme nous le comprenons, c'est une prime unique (pas mensuelle) en fonction de la durée du passage en journée.

Il semble que dans le cas « *au-delà de 30 mois* », cet article se substitue à son équivalent Herakles 4.5.1.9.

Toujours sur le temps de travail :

L'article 3.2.2 (page 26 et 27) de la convention Herakles garantissait les bases 36 des horaires en 3x8 et en horaire irrégulier (respectivement à 34 et 33.50 heures hebdo en moyenne annuelle) générant des RC au-delà des 36 heures hebdo (heures sup et relèves).

Comment et où la garantie de ces spécificités est-elle garantie dans le nouvel accord ? Nous ne l'avons pas trouvé...

Article 47.1 CET : Pourquoi faudrait-il poser à minima 6 jours ouvrés ?

Temps partiel :

La sixième semaine de Congés payés (actuels CP Ancienneté) est-elle créditée entièrement comme actuellement ou bien proratisée ?

Rémunération :

Article 71 : Même s'il est bien de prévoir une garantie de maintien des revenus, **dans quel situation la possibilité de perte de rémunération pour un équipier est-elle envisagée ?**

Majorations équipiers :

-Pourquoi la direction n'a pas produit de simulation avant/après concernant St Médard comme cela a été fait pour les autres établissements sur les planches des horaires industriels?

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