

Tout ce que la direction ne vous dit pas dans sa lettre de « désinformation sociale »

Contexte et Enjeux

Ce projet d'annualisation ne date pas d'hier. La Direction en rêve depuis plusieurs années. Dès 2011, le cabinet Exton le préconisait dans son rapport à 585 000€.

La direction prétend vouloir se prémunir contre les contentieux prud'homaux. Rappelons que c'est F. Josse lui-même qui a invité les Temps Partiels (TP) à aller au tribunal afin de « faire valoir leurs droits » en justice. **La question des contentieux est donc un prétexte.**

Les objectifs de la direction

L'annualisation est synonyme de flexibilité. En clair, l'employeur peut modifier la durée quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle du travail, au gré des variations d'activité (saison, congés scolaires, événements climatiques...).

Contrairement aux promesses de la direction, ce type d'organisation du travail ne facilite pas la conciliation vie privée/vie professionnelle. Au contraire, le salarié n'a d'autre choix que d'adapter sa vie privée aux besoins de l'entreprise. **Les salariés n'ont rien à gagner à l'annualisation.**

Ce système ne vise qu'à faire des économies en recrutant moins de CDD, moins de saisonniers et en supprimant les heures supplémentaires et complémentaires. L'objectif est donc purement comptable. Ce mode de gestion a déjà montré ses limites à Fidélia : le parage permanent, le guide d'alerte exceptionnel déclenché quotidiennement, des conditions de travail dégradées et une qualité de service perdue.

Dans un contexte où la direction se montre incapable d'anticiper l'activité, même une semaine à l'avance, **en quoi l'annualisation serait-elle plus efficace ?** La direction refuse ce débat de fond. Après les échecs de DJAWA, Portail RH, Pégase, GT Unique, allons-nous vers un autre fiasco ?

Le périmètre

Selon la direction, cette négociation concernerait prioritairement les TP. Mais elle reconnaît également que **les salariés TC seront eux aussi impactés par cette négociation.** Pour preuve, un tiers des réunions sera consacré aux TC. Une fois la question des TP réglée, qu'advient-il des TC : élargissement de l'amplitude horaire, changement du nombre de WE travaillés, extension de l'annualisation ? Enfin, qu'advient-il des responsables d'équipes dont l'organisation est calée sur celle des chargés ?

Des négociations menées à la hussarde

La direction veut aller vite et voudrait clore les négociations fin décembre ! Tout porte à croire que le projet est déjà ficelé. Pour preuve le calendrier hallucinant. La direction veut ainsi laisser peu de temps au débat et surtout à l'intervention des salariés.


Nous avons obtenu que le calendrier soit moins serré. La CGT va également mettre en place des réunions d'information sur chaque site.

Une remise en cause inquiétante des échanges et des indispos

Depuis longtemps, les échanges et les indispos sont dans le collimateur de la direction. Le cabinet Exton en 2011 fustigeait déjà ces pratiques. Aujourd'hui la direction refuse de s'engager à maintenir ces avantages pourtant fondamentaux pour les chargés d'assistance. Elle entend s'en servir comme moyen de pression dans les négociations pour faire passer l'annualisation. Cette méthode est scandaleuse. Dans tous les cas, elle estime d'ores et déjà que les échanges comme les indispos sont incompatibles avec la mise en conformité des contrats temps partiels. Nous contestons fermement cette interprétation. Là encore, la direction cherche des prétextes pour faire passer sa pilule.

La position de la CGT est claire

Nous sommes opposés à l'annualisation car elle assimile les salariés à de simples variables d'ajustement, mobilisables selon les besoins de l'entreprise. Malgré son opposition à l'annualisation, la CGT a décidé de participer à ces négociations à haut risque pour faire entendre la voix des salariés. **Il faut préserver les acquis fondamentaux** tels que les échanges, les indispos, les délais de prévenance des planning, la possibilité de conserver deux activités pour les TP, le maintien de la rémunération, etc.

 **La CGT défend l'idée qu'il est possible, sans annualisation, de proposer des contrats TP conformes à la loi, à 50%, 60%, 70% et 80%. Ce dispositif pourrait aussi s'appliquer aux TC qui souhaitent réduire leur temps de travail.**

Nous demandons à la direction de nous communiquer d'ores et déjà l'intégralité de son projet et non pas comme elle l'envisage par petits bouts. Les salariés ont droit dès à présent à une vision globale des intentions de la direction.

La CGT a rappelé à la direction qu'elle ne peut imposer l'annualisation dès lors qu'aucun syndicat n'a signé l'accord.

Les salariés ont déjà dit non à l'annualisation !

Ces négociations nous sont imposées alors que les salariés ont déjà exprimé leur rejet de l'annualisation.

Cet été, la CGT a consulté plus de 90% des chargés et standardistes TP des sites de Tours et St-Cloud sur la base d'un questionnaire. Un sondage a également été fait par les TP de Nantes. Le résultat est sans appel. Une écrasante majorité de salariés ne veut pas de l'annualisation : 84% à Tours, 90% à St-Cloud, 71% à Nantes.

Les salariés veulent garder la main sur leur organisation du travail et non devenir esclaves des besoins de la direction. Certains TP sont prêts à travailler plus, mais toujours dans un cadre non annualisé.

La CGT organise des réunions d'infos

Lundi 3 novembre et vendredi 7 novembre de 12h30 à 15h30

St Cloud : au local DP/CHSCT

Tours : au local syndical

Nantes : au local syndical

N'hésitez pas à nous contacter tout au long des négociations. Contact Isabelle GOITIA – Corinne KERISIT- Elodie DORIZON.