

1.

Parlons d'abord de la forme avant d'aborder le fond.

Pour qu'un accord puisse se négocier, **il faut de véritables négociations**. L'envie de convaincre ne doit pas saborder l'incontournable nécessité d'**écoute** et de **partage** des avis.

Or, les négociations sur l'OTT se sont déroulées, (du 06 octobre 2014 au 06 février 2015), dans un **climat de contraintes** impropre à un vrai travail de préparation. Les documents étaient donnés le jour même, parfois même après les réunions. Le **contre-projet apporté par l'Intersyndicale FO-CGT, et validé par des avocats**, n'a même jamais été abordé.

Les discussions ont toujours évolué autour du seul point de vue de la direction. Dans ce cadre-là, **inutile de parler de négociations**.

2.

Ensuite le fond.

Le projet d'accord OTT constitue en lui seul une **régression sociale pour tous les salariés**, y compris les temps complet.

Pour **les temps partiels**, ce sera l'**absence de prévisibilité des plannings**, l' et des **conditions de travail dégradées**, (ex : quand ils effectueront sur **cinq jours** des semaines de travail à temps plein avec une **amplitude 07h00 à 23h00**.)

Les possibilités de journées d'**indisponibilité** demeurent **réduites**, la maigre hausse accordée par la direction ne s'appliquera que sur 6 mois de l'année (hors saison, hors période de Noël, hors lundi et lendemain de jour férié). Elle dissimule derrière cette dernière proposition son **manque de volonté** flagrant d'apporter de **réelles avancées** à son projet.

Pour les salariés qui choisiraient de **refuser l'annualisation**, le couperet tombe net. Ce sera une **perte de rémunération** car la possibilité d'effectuer des week-ends ou des soirées serait quasi-nulle.

Ils subiraient la **suppression totale de toutes indisponibilités et d'échanges**, du simple fait de la dénonciation par la direction de l'accord temps partiels de 2009, et seraient **privés de la fameuse indemnité différentielle** dont l'application est plus que nébuleuse.

La **multiplicité des formules** proposées créera, entre les salariés de même fonction, une **disparité en matière de rémunération**.

Des **incertitudes** demeurent concernant les **critères de choix** retenus par la direction pour accorder aux temps partiels qui le souhaiteraient un **passage à 80%**, et les **congés payés** dont l'accord ne fait aucune mention.

A l'heure actuelle, en l'**absence de toute projection**, **signer l'accord OTT tel qu'il est serait comme signer un chèque en blanc à la direction**.

3.

Les avis des CHSCT et du CE.

Aucun CHSCT n'a rendu d'avis favorable lors de la présentation du projet.

à Nantes : 3 votes défavorables, à Tours : 1 vote défavorable et 2 abstentions, à Saint Cloud : 2 votes défavorables et 2 abstentions.

Le CE s'est positionné contre à la majorité.

6 votes défavorables et 3 abstentions

Les **trois expertises** commanditées par les trois CHSCT ont clairement **mis en évidence les dangers et les dérives** qu'apporteraient ce projet pour les salariés, en matière de **rémunération** et de **conciliation vie professionnelle/vie privée**. En marge des réunions, certains experts ont même évoqué l'**éventualité d'une augmentation de risques psycho-sociaux particulièrement graves** tant **la qualité et les conditions de travail s'en trouveraient dégradées**.

Le danger de l'accord OTT réside en cela avant tout.

Tournez SVP 

4.

D'autres possibilités que cet accord existent.

Nous les avons soumis lors de nos échanges avec la direction pour **offrir un cadre juridique sécurisé** et **parvenir à proposer une nouvelle organisation du temps de travail** à l'identique que celle que nous connaissons aujourd'hui.

Le **seul et unique but de la direction** en nous proposant l'OTT est de **s'assurer un équilibre minimum, au plus proche de sa volonté de productivité et de flexibilité** :

- entre la charge de travail et les ressources,
- entre une activité qui augmente sans cesse et le nombre de salariés présents pour décrocher.

Et tant pis si les salariés souffrent des cadences imposées.

5.

Avant de conclure, il faudrait parler de la prime dite du sixième jour, portée à 200€ par an.

Il s'agit là pour la direction de **se conformer à la légalité et de régler à la baisse un manquement grave à la législation** puisque **les heures effectuées par les temps complets du technique en marge de leur semaine de six jours n'ont jamais été réglées.**

De plus il s'agit là d'une **annualisation de fait et non actée par un accord.**

Un **recours au Prud'hommes** reste donc envisageable pour tous les salariés qui souhaiteraient se voir rémunérer ces heures effectuées hors du temps réglementaire du travail.

6.

Ainsi et pour tout ce qui précède,

FO et la CGT ont fait le choix de s'opposer à l'accord OTT porté par la direction et soutenu, malgré les oppositions des instances et des expertises, par certaines organisations syndicales.

Nous appelons donc la Direction à **ouvrir d'autres négociations** afin de **trouver ensemble une organisation du temps de travail, légale et sécurisée**, qui prenne en compte les **aspirations réelles des salariés** et **qui n'affecte ni leurs conditions de travail, ni leur santé.**

<https://cgtfidelia.wordpress.com>

<http://fofidelia.jimdo.com>