

*La réunion de la commission paritaire de négociation s'est tenue le 26 novembre 2015. Elle avait pour point à l'ordre du jour le temps partiel. La CGC et la CFTC ont travaillé dans leur coin pour tenter d'imposer cet accord de régression à tous les salarié-e-s de la branche.*

En désespoir de cause, ils choisissent de l'imposer aujourd'hui sans aucune pudeur au motif que le salarié-e y serait gagnant. C'est le même discours que le patronat ... les pieds nickelés de la négociation tentent par tous les moyens d'arriver à leur fin. Mais pourquoi se compromettent-ils avec tant de zèle avec le patronat.

Remarquons, mais est-ce seulement par hasard, que ce sont les mêmes organisations, qui par leurs agissements, mettent en difficulté la gouvernance de la CREPA ? Y a-t-il un lien de cause à effet ...

L'accord s'intitule « *avenant catégoriel sur le temps partiel des salarié-e-s relevant des régimes complémentaires de l'AGIRC à la convention collective nationale du 20 février 1979* ». Autrement dit, un avenant qui tend à préconiser ces catégories de personnel. Merci à qui ? ... à la CGC et la CFTC.

Que trouve-t-on dans cet accord ?

- \* L'accord s'applique aux salarié-e-s affilié-e-s à l'AGIRC.
- \* La durée du travail d'un temps partiel est fixée à 17h50 au lieu de 24h00. Il est même possible d'y déroger en fixant une durée de travail à moins de 10 heures pour les cabinets de 3 salarié-e-s ou moins ou pour les cabinets ayant moins de 5 ans d'ancienneté ... et ce, pour créer de l'emploi.

L'emploi a bon dos. Remarquons que c'est toujours le prétexte à de mauvais coups pour les salarié-e-s. Les régressions se multiplient et le chômage aussi.

Travailler 17h50, c'est un mi-temps donc un demi salaire ... vu les niveaux de salaire ... bonsoir les dégâts. Que dire d'un travail de 10 heures ou moins. Si cette disposition ne vise pas à créer de la misère ... pour le plus grand profit de qui ?

Le patronat, la CGC et la CFTC nous explique que c'est pour le bien des salarié-e-s ... Mais la loi permet une dérogation de 24 heures sur demande des salarié-e-s. Ce n'est pas à l'employeur de l'imposer via un accord de branche.

- \* Les heures complémentaires exécutées dans la limite du dixième des heures figurant au contrat sont majorées de 15%, et au-delà jusqu'à 1/3 de 20%.

Ah la belle affaire ... Sauf accord de branche étendu, les heures complémentaires doivent être majorées d'un minimum 10% dès la première heure, puis de 25% lorsque ces heures dépassent 1/10<sup>ème</sup> de la durée de travail prévue au contrat.

Ainsi, les heures sont moins bien rémunérées quand elles dépassent le 1/10<sup>ème</sup> des heures effectuées au contrat. Le fait qu'elles soient un peu mieux rémunérées quand les heures complémentaires sont effectuées jusqu'à 1/10<sup>ème</sup> des heures du contrat ne change rien à l'affaire.

- \* Temps partiel annualisé. Le temps partiel peut être annualisé à partir d'une durée hebdomadaire moyenne de travail de 17h50, voire moins de 10 heures. Des semaines de 0 heures peuvent se combiner à des semaines de 40 heures.

Des salarié-e-s précaires corvéables ... avec une vie familiale mise à l'index ...