

L'Intersyndicale EY & Associés



Refusez l'abandon des 48h hebdomadaires chez EY !

La direction et la CFE-CGC (syndicat majoritaire) ont signé un accord supprimant la référence des 48h de temps de travail hebdomadaires maximum inscrites dans la convention collective.

Nous considérons cette mesure comme contraire à la dignité des salariés et contraire au principe républicain de protection de la santé des salariés. En effet, il a été prouvé qu'un temps de travail supérieur à 50h/semaine répété sur plusieurs semaines et sur plusieurs années augmente le risque cardiovasculaire (Inserm 2019) et détériore la santé mentale des salariés.

Aidez-nous à préserver la santé des salariés d'EY en signant cette pétition ! **Le maintien de la référence des 48h est primordial pour la mise en place de repos compensateur pour le dépassement éventuel de ces 48h hebdomadaires.** En effet la disparition normative à ces 48h signifie de facto l'impossibilité de compenser les forts niveaux de temps de travail en assurant un repos supplémentaire nécessaire afin d'éviter des dommages pour la santé physique et psychique des salariés !

Face à cette attaque sans précédent contre le respect de nos droits et de la dignité humaine chez EY, signez la pétition via le QR Code suivant et faites-vous entendre face à la direction et la CFE-CGC ! Il y a urgence, réagissons maintenant pour ne pas laisser détruire notre santé impunément !



Si vous souhaitez être informés de notre actualité ou nous faire parvenir vos remarques et sollicitations, retrouvez-nous :

- ⇒ Sur notre page LinkedIn « Intersyndicale EY & Associés »
- ⇒ Sur Twitter : @IntersyndicaleEY



L'Intersyndicale EY&Associés



Que contient l'accord signé par la CFE-CGC et la direction ?

Et pourquoi c'est dangereux pour moi ?

#Décodage

Les mesures de l'accord

Les (dangereuses) **conséquences pour moi**

Suppression de la limitation hebdomadaire de 48h/semaines inscrite dans la convention collective	<ol style="list-style-type: none">1) Moins de protection sur ma charge de travail au quotidien chez EY2) Impossibilité de récupérer mes heures supplémentaires, en particulier auprès des prud'hommes
Pour les assistants (AD/AE/AC), passage au forfait jour au lieu du contingent de 1827h annuel de travail	<ol style="list-style-type: none">1) Une hausse mécanique du temps de travail des assistants2) Impossibilité de récupérer mes heures supplémentaires, en particulier auprès des prud'hommes
Passage du forfait jour de 218 à 224 jours	Une augmentation du nombre possible de jours de travail au cours d'année signifiant une hausse de la charge de travail
Possibilité par l'employeur de convertir les jours de disponibilité en jours de JET	Moins de liberté dans le choix des jours de repos et donc plus d'intervention de l'employeur dans ma vie privée !
Aucune mesure contraignante sur le droit à la déconnexion	Mon droit à la déconnexion continuera à être bafoué et à ne reposer que sur la bonne volonté de mes managers sans aucune assurance qu'il soit effectif
Institutionnalisation de la compensation du travail le samedi	Cette mesure présentée comme un progrès n'est que la formalisation de pratiques déjà courantes et va amener de la rigidité dans la récupération via la validation préalable par les Executives.