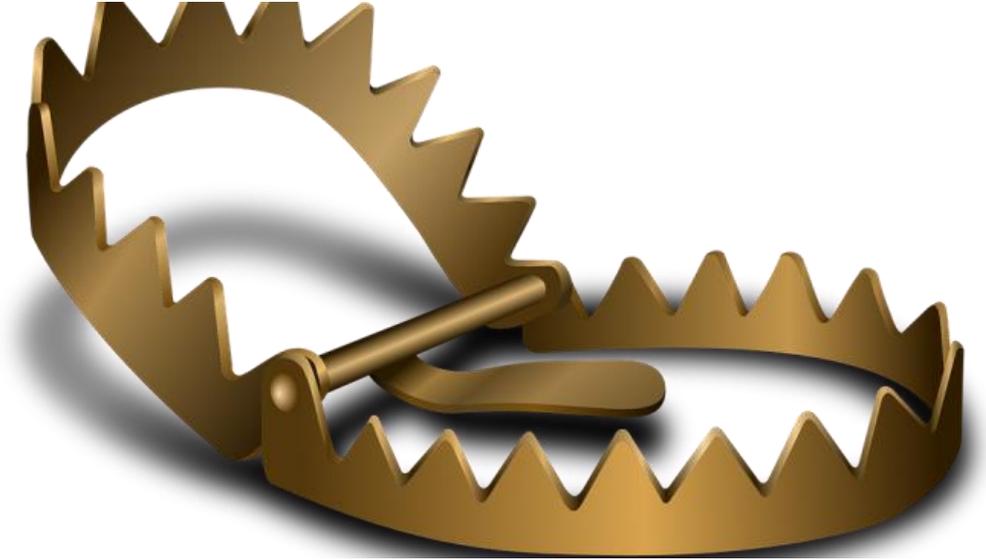


ACCORD 35H

*Pourquoi la CGT dit NON ?
Récapitulons !*



Après la dénonciation du précédent Accord 35H, très mal négocié en 1999, les négociations pour le nouvel accord, très cahotiques, ont fini par une proposition inacceptable sur bon nombre de points pour la CGT !

Il est nécessaire de faire le point pour vous, pour expliquer ce que la CGT attend d'un véritable accord à signer.

Les augmentations de salaire pour 2016 ne seront pas validées sans accord signé au 05 juillet 2015.

A qui la faute ?

Qui n'aura pas tenu ses engagements, sur de nombreux points et en plusieurs occasions ?

Le texte actuel proposé pour accord a déjà été signé par SUD, la CFE et la Direction, alors que le discours de SUD avait été jusque-là en accord avec FO et nous, intransigeant sur de nombreux points. Dès lors que SUD et la CFE ont donné leur accord La Direction a arrêté de négocier.

Nous, nous restons sur une ligne claire et cohérente : la Loi avant tout, le bon sens pour le reste !

Comme FO nous ne validons pas l'accord des 35h en l'état, même si bien des choses nous y semblent heureusement acquises.

ACCORD 35H

	d'accord	pas d'accord
R T T	<p>16 jours de RTT par an dès le début de l'année 2017 pour les employés.</p> <p>Aujourd'hui, la CGT ne considère pas que les cadres dirigeants aient besoin de 6 RTT</p>	<p>6 JRTT sur les 16, à choisir par la direction :</p> <p>Demain 10 RTT au choix de l'employé, 1 jour de solidarité, les 5 autres sont au bon vouloir de la Direction.</p> <p>Aujourd'hui cela peut-être ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - vous faites la route pour venir travailler, les outils sont en panne merci de rentrer chez vous, JRRRT décidé par l'employeur par exemple ; - il y a une inondation, rentrez chez vous, vous avez perdu 1 RTT décidé par l'employeur, etc. <p>Les cadres dirigeants ont gagné 6 RTT par an, alors qu'avant c'était 0 pour eux.</p>
Dimanche	<p>(Sauf avenant au cas par cas et contrat personnalisé) 15 dimanches travaillés au maximum, avec accord de la Préfecture et de l'Inspection de travail à chaque fois, comme l'indique le code du travail</p>	<p>Silence dans le texte proposé actuellement sur cette disposition, avec risque de généraliser le travail du dimanche à tous les salariés.</p> <p>Exemple : C+ un mail de demande pour le travail du dimanche est déjà lancé.</p>
Rotation	<p>Les rotations équitablement réparties pour le travail les soirs et les week-ends. Nous avons depuis le début demandé que cela figure sur l'accord. La direction n'a pas été capable de (ou pas voulu) nous présenter les rotations et les décomptes effectués aujourd'hui. Et pour cause : des inégalités flagrantes et illégales !</p>	<p>Le roulement du Samedi se fera comment sur C+, Orange et les autres plateaux ?</p> <p>A ce jour aucune réponse...</p>
Pauses payées	<p>Nous voulons $7,5H*5 = 37 H 30$ dont $2*15mn$ de pauses payées dès la signature de l'accord.</p>	<p>Proposé aujourd'hui $7,5 *5 = 37 H 30 + 1$ pause en Janvier 2017 et la seconde en Juillet 2017 seulement.</p>

Absents du texte, ou incomplet:

	Nous pensons	Le texte actuel prévoit
La Badgeuse	Une Badgeuse infalsifiable : l'un des principaux points qui ont fait dénoncer le précédent accord, pour une mesure plus juste et fiable du temps de travail.	<p>La Direction et les syndicats qui ont signé estiment que E-Start répond correctement aux nécessités. La démonstration n'a pas été faite en ce sens et nous en doutons.</p> <p>Dans le texte d'accord actuel, une commission de suivi du temps de travail, sans pouvoir défini, est censée réguler les contestations et conflits. Immense et délicat travail en perspective mais aucune précision sur comment cela va fonctionner si les avis sont divergents ? Qui peut dénoncer et comment dénoncer les problèmes avant et pendant les séances de travail de la a commission. Comment les décisions vont être prises au cas par cas, qui trancherait...</p> <p>Le précédent accord dénoncé en avait prévu une aussi, qui s'est avérée complètement inopérante !</p>
Travail de nuit	Le texte de loi : 'pour être considéré comme travail de nuit il faut travailler au minimum 3 heures dans la plage horaire 22h-7h, à raison de 2 fois par semaine au moins.	Est considéré comme travail de nuit tout travail entre 22 heures et 7 heures. Doit être majoré comme travail de nuit toute période d'au minimum 3 heures dans cette plage horaire ou 270 heures travaillées dans cette tranche horaire sur une période de 12 mois consécutifs.

ACCORD 35H

	Nous pensons	Le texte actuel prévoit
Les Heures Supplémentaires	<p>Les 60 minutes premières seront-elles payées ?</p> <p>SYNTEC : Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires utilisables sans autorisation de l'inspecteur du Travail</p>	<p>Pour le débordement, la majoration s'appliquera dès la première heure au-delà du temps de travail hebdomadaire. La majoration sera de 25% jusqu'à la 42 ème heure incluse puis 50% à compter de la 43 ème heure.</p> <p>Pour les heures supplémentaires, la majoration s'appliquera dès la première heure au-delà du temps de travail hebdomadaire. La majoration sera de 25% jusqu'à la 42 ème heure incluse puis 50% à compter de la 43 ème heure.</p>
Travail sur écran	<p><i>L'INRS recommande (voir http://www.inrs.fr/risques/travail-ecran/prevention-risques.html) :</i></p> <p>« Limiter la durée journalière de travail sur écran à 4 h (++) ,</p>	<p>« Les séquences de travail ne peuvent être supérieures à 3H de travail effectif »</p>

Article intéressant : <http://www.agoravox.fr/actualites/societe/article/pour-en-finir-avec-les-35-heures-78418>



CEUX qui ne signent jamais la CGT

Aujourd'hui, le planning IEX est modifié, vous avez depuis 15 jours votre planning établi et hop, premier coup de canif à l'accord, vos short-day sautent, mais vous aviez déjà fait votre planning.

Malgré l'accord, le planning est changé à moins de 14 jours...

Nous avons nos valeurs.