

Remise en cause des horaires variables : **EN ARRIERE TOUTE... !!!**

Historique :

Le 31 mars 2021 la direction a convoqué les Organisations Syndicales séparément, pour expliquer que « l'accord horaires variables signé en 2000 » n'était pas correctement appliqué. (Accord signé par CFDT- CFE/CGC- Autonomes)

6 mois après, la direction a proposé et fait signer un avenant à la CFDT et la CFE/CGC.

La CGT n'a pas signé – *et quand on lit l'article 10 chacun-e peut comprendre aisément pourquoi- !!!*) et a laissé les signataires s'expliquer sur ce qu'ils avaient signé à l'époque...

L'Avenant à l'Accord Horaires Variables prévoit dans son article 10 :

D'une manière générale, il appartient à chaque Chef de Service de gérer la charge de travail de son service en utilisant la souplesse offerte par les plages de l'horaire variable et du crédit d'heures en concertation avec les salariés. Il est de la responsabilité du chef de service de prévoir l'organisation du temps de travail de ses personnels, notamment le soir, dans le respect des limites horaires maximales quotidiennes et hebdomadaires.

Ce qui sert de tremplin à la direction pour dire (20 ans après ... !) « *Nous devons faire respecter cet accord, et n'autoriser de générer du temps pour l'UCH que pour des besoins opérationnels* »

Suite :

Le 30/04/21 au matin, la direction « éclaire son discours » : *pas question de remettre en cause les UCH, mais il faut synchroniser les horaires de travail.*

C'est en fait la remise en cause des horaires variables !!! :

« Pour gagner en efficacité en production, il y a besoin de mettre en place des horaires synchronisés pour les opérationnels et les supports (pilotes d'ilots, régleurs, techniciens, etc...) !!! **dixit la direction !**

**La CGT a dit : « Vous remettez en cause les horaires variables »
« La guerre est déclarée ! »
POUR NOUS, C'EST HORS DE QUESTION !!!**

La CGT a bien senti le vent du boulet !

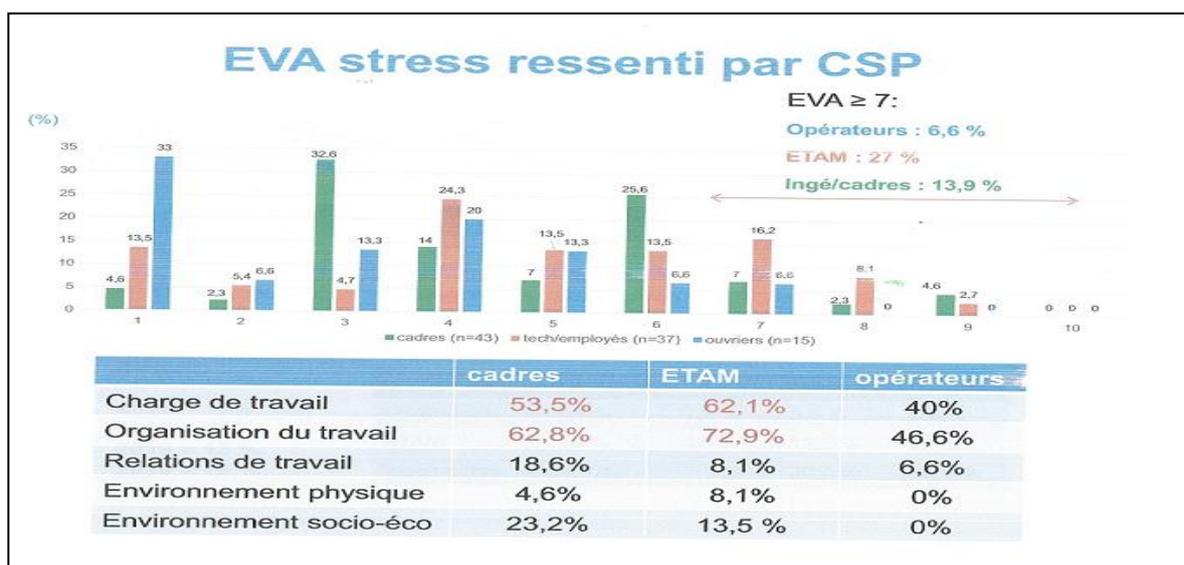
Coup de théâtre !

La direction nous a convoqués à nouveau l'après-midi du même jour, pour nous dire :

« Nous vous avons écouté et entendu, le dialogue social a eu lieu, nous allons démarrer une phase transitoire, lors de laquelle nous demanderons aux managers de proximité d'être plus proches de leurs équipes et de mieux communiquer afin de remédier aux situations ponctuelles de salarié-e-s qui feraient du présentiel sans faire de vraies productions ... ! »



Ce qui revient à demander aux managers de proximité qui sont déjà débordés et en souffrance pour un certain nombre comme le montre le rapport du médecin du Travail sur 2020, de « surveiller » chacun-e de ses collaborateurs



Interventions de nos collègues de la CFDT :

« En fait vous demandez aux managers de faire leur travail »

« Et s'ils ne le veulent pas ? »

Intervention de la CGT :

« ça va être compliqué... leur charge de travail est déjà très conséquente »

« Comme le montre le Rapport du Médecin du travail, c'est la catégorie la plus en souffrance (les ETAM) »

Réponse de la direction

« Il faudra qu'ils nous expliquent pourquoi ils sont en souffrance »

« Nous allons voir si le problème se résout ou pas, et nous referons un point sur le sujet dans quelques mois »

Analyse de la CGT :

L'augmentation des profits et donc de la productivité souffre du fait que les salarié-e-s disposent encore de quelques libertés... Que la direction voudrait bien remettre en cause. La CGT s'opposera systématiquement à toute remise en cause de l'horaire variable et appellera à la mobilisation si la menace se précise, seul moyen d'empêcher les retours en arrière.

La CGT se placera toujours du côté des salarié-e-s, ouvrier-e-s ETAM ou cadres