

Horaires atypiques La CGT signe l'accord

Le 27/09/2021



Pourquoi la CGT a signé l'accord d'horaires atypiques :

Pour rappel, suite à la création de LAS, les différentes sociétés absorbées étaient dans des situations très disparates, les unes ayant des accords sur les horaires décalés ou atypiques, les autres ayant seulement des notes de service, des décisions unilatérales, etc .. ; la direction a donc ouvert une négociation pour « harmoniser » ces disparités. La négociation a duré plus d'un an, avec 28 réunions. Les organisations CCFE-CGC, CFTC et CGT ont finalement signé cet accord qui est devenu majoritaire par ces 3 signatures, et applicable aux salarié-e-s de Thales LAS.

La Coordination CGT de Thales LAS France a interrogé les syndicats CGT des différents sites, et le vote démocratique des syndiqué-e-s CGT a penché pour la signature de cet accord. (Même processus pour tous les accords proposés par la direction de Thales LAS). [*Ne tient qu'à chacun de venir peser dans cette balance*].

L'accord se décompose en 3 grands chapitres :

- Le travail en horaires décalés (définitions, typologie, principes de mise en œuvre, indemnisation)
- Les astreintes (principe et champ d'application, typologie, principes de mise en œuvre, indemnisation)
- Le travail des jours habituellement non travaillés (principe de mise en œuvre et indemnisation)

Concernant la Ferté, notre syndicat s'est prononcé POUR la signature, dans la mesure où le contenu de cet accord était plus favorable aux salarié-e-s que notre précédent Accord d'Entreprise : les montants d'indemnisation et des primes sont plus élevées. Nous vous proposons d'aller sur le site <https://tr6.cgtthales.fr/> pour avoir une lecture complète de cet accord.

Les horaires décalés structurels seront formalisés par un avenant au contrat de travail. Les horaires décalés conjoncturels ne pourront pas dépasser 105 jours cumulés sur l'année.

Il a été privilégié une plus forte indemnisation pour le travail en horaires atypique conjoncturel pour essayer de pallier les contraintes occasionnées dans la vie personnelle des salarié-e-s devant s'adapter assez rapidement à un nouveau mode d'organisation du travail.

Pour le travail du samedi, un double bornage permettra aux salarié-e-s de ne pas travailler plus de 2 samedi par mois, limité à 12 samedi par an.

Lors de la négociation, toutes nos demandes n'ont pas été satisfaites comme par exemple un droit de véto du CSE en cas de demandes trop récurrentes...rejeté par la direction.



Au global, à la ferté nous avons conclu que la négociation avait abouti à des avantages supplémentaires par rapport à l'existant, et nous nous sommes prononcé-e-s POUR la signature de cet accord. Nous tenons néanmoins à réaffirmer que les demandes d'organisation du travail en horaires atypiques doivent rester exceptionnelles, et sur la base du volontariat, et dans la stricte mesure du besoin local.

