

# **SIGNATURE DE L'ACCORD RTT ?**

## **CONTENU DE L'AVENANT**

### **L'obligation de poser des RTT**

Extrait de l'avenant : « ..., les salariés devront prendre leurs jours de repos selon les modalités suivantes sans que les managers ne puissent s'y opposer :

Equipe 2X8, équipe 3X8, équipe en continu (chaufferie), cadre en nuit : 2 jours par semestre

Equipe de week-end cadres, encadrant, techniciens : 1 jour par semestre

Equipe de week-end opérateurs : 1 jour par an

Horaires variables : 1 jour par semestre

Cadre en journée : 2 jours par trimestre. »

Analyse CGT : Cela ne poserait pas de problème majeur si la direction nous avait réellement donné une réduction du temps de travail, soit au moins 20 jours de RTT. D'ailleurs, lors des grèves pour les 35H, beaucoup de salarié-e-s réclamaient un étalement sur toute l'année en ne travaillant qu'un vendredi sur deux pour les équipes de semaine.

Mais la situation est malheureusement différente car on est loin d'avoir obtenu les jours RTT que l'on aurait dû avoir.

### **La monétarisation du CET**

Extrait de l'avenant : « 3-2) Utilisation de l'épargne en argent.

A la demande du salarié, l'épargne constituée de la valeur des jours affectés au CET pour la partie des droits représentatifs d'une durée supérieure à une semaine pourra être liquidée... »

Analyse CGT : C'est un moyen pour la direction de «résoudre» deux problèmes.

Les salarié-e-s qui ont des bas salaires pourront y pallier en partie grâce à la vente de leurs jours de repos.

Les cadres à qui la charge de travail ne permet pas de prendre leurs jours de repos pourront les mettre dans le CET puis les vendre car la direction ne veut pas qu'on accumule trop de jours dans le CET.

Au final, la direction pourra (lorsqu'il y a beaucoup de production à sortir) nous refuser les demandes de RTT pour qu'on les mette dans le CET et nous les racheter. Cela revient à une suppression de la réduction du temps de travail lorsque la direction a besoin de nous dans les labos de production, de recherche,...Ca s'appelle la flexibilité sans aucune contrepartie pour les salarié-e-s.

### **Le paiement des jours fériés pour le Week-end**

Extrait de l'avenant : «Il est rappelé, conformément à l'usage, que les équipes de week-end ne sont pas éligibles aux primes allouées pour le travail exceptionnel les jours fériés.»

Analyse CGT : La direction verrouille avec la complicité des syndicats signataires un problème qui est en cours de jugement par la justice. Maintenant, elle peut perdre et payer pour les quelques années concernées par le procès en cours mais elle a «régulé» la question pour l'avenir. Cela donne un aperçu de la manière dont la direction traite les salarié-e-s et

règle les problèmes. Au vu d'une telle pratique, on se demande quelle confiance on peut avoir dans les signataires (la direction et les syndicats) de ce texte.

### **Les congés d'ancienneté en Week-end et temps partiel**

Extrait de l'avenant : «Annexe VI  
1/Personnel du coefficient 145 à 305  
Ancienneté :                    Congés :  
5 ans                            1 jour  
7 ans                            2 jours  
10 ans                          3 jours»

L'accord RTT de 2000 ne permettait pas à la direction de prorater les congés ancienneté selon nos horaires. Depuis l'année 2000, les gens de week-end et à temps partiel ont donc droit à 3 jours d'ancienneté pour 10 ans d'ancienneté. Finalement, elle a décidé de laisser l'accord en l'état.

Analyse CGT : Sur cette question, un procès est en cours.  
Selon nous, la direction doit donc aux salarié-e-s de week-end et à temps partiel qui ont 10 ans d'ancienneté un jour de repos par année depuis 2000.

### **Les modalités d'utilisation du CET**

Elles sont simplifiées au maximum : plus de condition d'ancienneté pour ouvrir le CET, Utilisation possible dès le premier jour posé dans le CET,...

Analyse CGT : Cet assouplissement serait une bonne chose si les salarié-e-s ne subissaient pas les pressions de la direction (voir analyse du contenu de l'accord RTT)

## **CONTENU DE L'ACCORD RTT**

### **Les jours RTT**

Nous connaissons tous et toutes le contenu de l'accord sur ce sujet, nous n'allons donc pas le rappeler inutilement ici.

Analyse CGT : Le nombre de jours obtenus est largement insuffisant pour tous les salarié-e-s. Les grèves menées par toutes les équipes de production lors de la négociation de l'accord ont limité les dégâts mais on est loin d'une réelle réduction du temps de travail à 35 heures. Les salarié-e-s avaient déjà demandé à l'époque l'ouverture de réelles négociations, la direction et FO ont signé contre l'avis des salarié-e-s.

### **Le CET**

Nous connaissons tous et toutes le contenu de l'accord sur ce sujet, nous n'allons donc pas le rappeler inutilement ici.

Analyse CGT : L'idée de départ est bonne, permettre aux salarié-e-s qui ont un projet de garder des jours. La réalité est toute autre. Le CET donne surtout à la direction la possibilité d'imposer plus ou moins de flexibilité selon ses besoins et au détriment des salarié-e-s. La direction peut nous refuser nos congés lorsqu'elle a besoin de nous dans l'entreprise. Elle peut mieux se le permettre car «on ne les perd pas, il suffit de les mettre dans le CET». La direction peut nous obliger à poser des congés. Par exemple, lorsqu'elle veut faire une économie de coût...

### **Le forfait jour pour les cadres**

Extrait de l'accord : « ...Dans l'exercice de ces activités, ils (les cadres) gèrent leur temps en autonomie, leur horaire ne peut être prédéterminé... »

Analyse CGT : Le système de forfait jour ne pose pas de problème sur le fond mais il ne permet pas de contrôler les heures réellement effectuées. Les objectifs qui leur sont fixés ne tiennent pas compte du volume d'heures de travail nécessaire pour les réaliser. Résultat, ils font des heures gratuites en pagaille pouvant aller jusqu'à 15 heures par jour.

Cette analyse de l'accord et de l'avenant n'est pas exhaustive. Nous tenons à la disposition des salarié-e-s l'ensemble des textes.

La CGT ne signera pas cet accord, ni son avenant.  
Les discussions avec les salarié-e-s nous ont conforté dans cette position. Nous trouvons choquant que les syndicats signataires n'aient pas consulté les salarié-e-s car en signant ils engagent directement l'ensemble des salarié-e-s.  
Pour toutes les raisons ci-dessus, car pour avoir le droit de signer l'avenant il faut logiquement signer d'abord l'accord RTT de 2000, les signataires acceptent donc un nombre de jours RTT insuffisant, l'absence de contrôle des heures des cadres,...

Accord signé par F.O. et la C.F.T.C.