

Travail Posté : Fin des négociations

La direction a annoncé que les négociations étaient closes.

Pour nous, il s'agit de faire le point afin d'essayer de déterminer de quel côté penche la balance. La mise en œuvre de cet accord conduira-t-elle à la dégradation des conditions de travail et de vie ou au contraire à leur amélioration par rapport à ce qui existe aujourd'hui. C'est ce à quoi nous allons tenter de répondre.

Qu'est-ce qu'un accord :

Un accord, par essence, est imparfait ; il ne résout pas tous les problèmes. Il pose un certain nombre de règles qui vont permettre d'avancer dans la résolution de ces problèmes.

Le contenu d'un accord est une traduction d'un rapport de force à un instant donné.

Il ne peut y avoir confusion entre la mise en place du travail en équipe et le régime applicable aux salariés travaillant en équipe.

La mise en place du travail en équipe (par cycle) dans un service n'est pas abordée dans cet accord car cela relève de la compétence du Comité d'entreprise.

Le régime applicable aux salariés en équipe relève de la compétence des organisations syndicales d'où ce projet d'accord. Toutefois la mise en œuvre (le cycle) des dispositions contenues dans ce projet notamment les horaires nécessitera une information/consultation du Comité d'Entreprise.

Ce projet d'accord aborde la réduction du temps de travail pour le travail en équipes mais aussi l'organisation de ce travail, sa rémunération, la sortie ou l'entrée dans ce type de travail. Il y a une reconnaissance de fait du caractère nocif de ce type d'organisation que ce soit à propos de la vie personnelle, du droit à une vie familiale normale ou du droit à la santé.

Il était important pour nous de ne pas traiter uniquement cette question sous le seul angle financier.

Sont concernés les salariés travaillant en semi-continu (avec un arrêt hebdomadaire, 3 x 8 avec arrêt le dimanche et éventuellement le samedi), ou en discontinu (2 x 8 arrêt la nuit et en fin de semaine), Les équipes de suppléance (équipes ne travaillant qu'en fin de semaine, samedi et dimanche).

Les principales dispositions :

- Le temps de travail : 34 heures
- L'organisation du travail : le changement de poste, le travail exceptionnel du samedi ou du dimanche
- La rémunération : la prime forfaitaire, les nuisances, le travail les jours fériés
- L'entrée ou la sortie dans ce type de travail

Le temps de travail : En semi-continu ou discontinu, la moyenne hebdomadaire du cycle (maximum 12 semaines) est fixée à 34 heures. Le temps est calculé sur le cycle toutefois, vu les sujétions particulières de ce travail, il sera vérifié qu'il n'y a pas de dépassement au niveau de l'année. Le repos hebdomadaire est fixé à 35 h.

Nous avons avancé comme revendication 33 heures et repos hebdomadaire de 48h.

Les équipes de suppléance sont exclusivement des équipes de Samedi/Dimanche (SD). Leur temps de travail est de 24 heures aujourd'hui plus un forfait de 11 jours (moyenne 1h48) par an pour formation, réunion de service, etc... soit en moyenne 25h48.

Les temps de pause sont considérés comme temps de travail effectif.

L'organisation du travail : Le tableau de service du cycle précisant les jours travaillés et non travaillés (notamment les jours de congés) devra être communiqué aux salariés un mois avant le début du cycle.

Le changement de poste nécessite l'accord impératif du salarié quand celui-ci est de repos. Dans les autres cas et pour le travail exceptionnel du samedi et du dimanche, *de préférence, il sera fait appel au volontariat.*

Nous avons demandé que ceci soit toujours sur la base du volontariat.

La rémunération : En semi-continu ou discontinu, la rémunération complémentaire est composée de deux parties : des primes de nuisance qui sont fonction de l'horaire effectué et une prime forfaitaire égale pour tous, quelque soit le salaire de base. Cette dernière est versée 13 fois.

Les heures supplémentaires seront payées en fin de cycle. Les jours fériés travaillés donneront lieu à une journée de récupération et à une rémunération de 75% hors le 1^{er} mai qui le sera à 100%. Le travail exceptionnel le samedi sera rémunéré à 150% et le dimanche à 200%. En cas de changement de tableau de service, la nuisance la plus favorable sera acquise et à compter du second changement une nuisance supplémentaire de 150 F environ sera versée.

Nous avons demandé que cette nuisance soit versée à partir du 1^{er} changement.

Le salaire sera maintenu. Pour les salariés en place la prime forfaitaire sera maintenue sous forme d'indemnité différentielle. La réduction du temps de travail entraînant une diminution des primes de nuisance, en 2000 il n'y aura pas de diminution globale de la rémunération du fait du paiement des heures effectuées au delà de 35 heures. Par contre en 2001 cela pourra être le cas. La direction s'est engagée : *Une analyse individuelle de la situation salariale de chaque salarié sera établie au 1^{er} janvier 2001 au regard de la diminution des primes de nuisances.*

Pour les salariés en SD, leur rémunération englobe une majoration de 50% pour tenir compte des sujétions particulières. Ils bénéficient en sus uniquement des nuisances pour travail de nuit.

Le passage de l'équipe de semaine en équipe de SD donnera lieu au versement d'une indemnité différentielle équivalent à 3/5 de la prime forfaitaire précédemment perçue.

L'entrée ou la sortie dans ce type de travail : L'intégration dans cette organisation du travail des salariés de plus de 50 ans reposera sur la base du volontariat. Au bout de 3 ans tout salarié pourra faire une demande pour sortir.

La direction n'a aucune obligation de résultat. Nous avons demandé qu'à l'issue d'une période de 5 ans un salarié quitte automatiquement ce type de travail s'il le demande.

Pour les salariés ayant 18 mois de travail en SD, dans un délai d'un an maxi, la direction devra leur proposer un poste de semaine.

Il y a encore beaucoup de chemin à faire. Cela dit nous devons faire le point de tout ce qui n'existait pas auparavant : les délais pour l'établissement des tableaux de service ; les conditions de changement de poste ainsi que ses conditions financières ; la rémunération du travail le samedi, le dimanche, les jours fériés au delà de la rémunération des heures supplémentaires ; les conditions d'entrée/sortie du travail posté et d'une façon plus générale tout ce qui concerne le travail en SD.

Nous considérons donc qu'il n'y a pas dégradation des conditions de vie et de travail. Nous invitons les salariés à se prononcer favorablement vis à vis de ce projet lors de la consultation organisée par les organisations syndicales.

Le 06/09/00

La consultation des salariés a eu lieu le 15/09/00 à Nanterre.

A Sema Group Outsourcing 91 salariés sont concernés par le projet.

✓ 67 se sont exprimés	soit 73% de participation .
✓ 5 ont répondu « l'accord ne me convient pas »	soit 7,5% .
✓ 62 ont répondu « l'accord me convient »	soit 92,5% favorables au projet.

Nous avons signé cet accord.

le 26/09/00.