

Pour les cadres (modalités 2)

La direction proposera en premier lieu le forfait jour, puis le forfait horaire annuel. Si vous refusez ces deux possibilités, vous serez en modalités 1. La direction a annoncé en CE qu'elle ne licencierait pas pour ce motif.

✓ Le forfait horaire annuel n'est là que comme faire valoir du forfait jour. Sur une base hebdomadaire, elle propose un horaire de 39h40 et ce sur 218 jours.

✓ Le forfait jour. On peut en parler d'une manière racoleuse : vous aurez 7 jours supplémentaires de repos. Il y a aussi celle-ci : le forfait-jour c'est le miroir aux alouettes. C'est un autre concept, qui nécessite une autre gymnastique. Il n'y a plus d'horaire, il n'y a que des jours. Sur le papier, ces jours sont bornés par une amplitude de 9h25. mais on précise aussitôt que cette amplitude n'est pas normative.

Aucune disposition de l'accord ne précise les modalités de suivi de l'amplitude journalière. Il n'y a pas de contrôle des horaires.

Dans un forfait jours ou un forfait tout horaire on ne mesure plus le temps de travail en heures. La seule obligation légale est de respecter 11 heures de repos entre deux journées de travail. Dorénavant la charge de travail devient la mesure du temps.

La loi est mauvaise sur ce sujet. Seule une minorité devait être concernée par ce dispositif. La direction de Sema s'est engouffrée dans cette brèche et elle propose celui-ci à la majorité.

En tant qu'organisation syndicale, nous ne « prendrons pas ce qui est à prendre ». Notre rôle est d'alerter sur ce dispositif qui, de fait, est moins favorable que les dispositions de Syntec (forfait horaire hebdomadaire de 35 heures + 10 % pour 219 jours de travail).

Dans l'immédiat, nous appelons les salariés à ne pas accepter le forfait jour ou le forfait horaire annuel.

Pour les collaborateurs et assimilés (modalités 1) ...suite

✓ L'avenant sur la modulation n'a pas été signé. La modulation est la possibilité pour l'employeur d'organiser des semaines de 45 heures et des semaines de 25 heures pour tous que l'on soit volontaire ou non.

Mais, c'est un tour de passe passe d'annoncer cela ainsi puisque l'accord RTT du Syntec en prévoit explicitement la possibilité. Si la direction veut la mettre en place, elle le peut.

Pour les cadres (modalités 3)

Au dessus de III-A :

Forfait jour, maximum 215 jours par année avec une amplitude de 10 H 50

Votez

Tous Ensemble
Listes pluralistes proposées par la CGT

Nous regrettons qu'il n'y ait pas eu de consultation des salariés, pas seulement au regard du fait :

- qu'un engagement doit être tenu
- que la démocratie aurait été meilleure

mais car c'est un moyen de changer les habitudes de négociation de l'employeur. Du fait des règles actuelles de la représentativité, un accord signé par une organisation syndicale dite représentative et ne représentant qu'un individu dans l'entreprise s'impose à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Les employeurs usent de cette possibilité. Toute autre serait la démarche imposant un accord majoritaire (forces représentant une majorité) qui obligerait l'employeur à réellement négocier. Dernier point et non des moindres : consulter pour élaborer des revendications ou apprécier un projet donne une autre force aux revendications.

N'hésitez pas à contacter un élu CGT pour toute question, problème, interprétation...
Pour recevoir ce bulletin via mail ou pour adhérer **Mail : cgtsgs@multimania.com**
Notre adresse internet : <http://cgtsgs.multimania.com/>

