

Bonjour à toutes et à tous,

Vous avez entre les mains, **le second numéro de CFE-CGC NEWS SMA.**

Nous vous remercions pour vos encouragements dans la rédaction de cette petite gazette.

L'actualité est très chargée, au niveau National et au niveau Segula, beaucoup de recrutements, beaucoup de négociations ; principalement les 35h que nous avons signés le 30 juin 2016, la mise en place d'un nouveau CE et CSHCT suite aux élections chez SME-WT (ex-PSA).

Nous allons surtout parler dans ce numéro de deux actualités :

La loi EL-KHOMRI et de la signature d'un accord 35h dont nous vous parlerons des points les plus importants.

Bonne Lecture.



BREVE DE SEGULA

Effectif SMA :

Effectif à fin mai :	2277
Départ en mai :	31
Entrée en mai :	48

Un manque de RH opérationnelle ?

La remplaçante de la remplaçante de Florence Fischer a mis fin à sa période d'essai. Deuxième fois qu'une RH met fin à sa période d'essai dans ce secteur.

Y aurait-il un souci ? Espérons pour la gestion des salariés que si soucis, il soit vite résolu et que Segula trouve rapidement un(e) remplaçant (e).

De plus, actuellement 2400 salariés, et nous n'avons pas augmenté le nombre de RH opérationnelle en 1 an, malgré la progression de plusieurs centaines de personnes.

Nous pouvons quand même souligner l'arrivée de deux RH (un remplacement), et une RH pour gérer la GPEC sur SMA.

DP IDF

Renault Willem quitte la présidence des DP IDF pour s'occuper de SME WT. Espérons que sa remplaçante fera un meilleur travail et donnera de vraies réponses sans langue de bois aux DP IDF.

Nous verrons le mois prochain.

Bon courage en tout cas à nos collègues élus de SMEWT.

Lettre de mission

Et oui, certains salariés ont des lettres de mission, car ils ont un variable ; principalement pour les RBU, les Ingénieurs d'Affaires et commerciaux, et certains salariés.

Nous sommes début juillet, et toujours pas de lettre de mission, qui est censée leur donner leurs objectifs à compter du 1er janvier 2016... L'année dernière, certains l'ont signé en octobre... Cherchez l'erreur.

Promotions

C'est quoi une promotion chez Segula ? Une augmentation de coefficient et sans augmentation ? Une promotion, donnée au 01 septembre, afin qu'elle ne soit pas rétroactive ? Y-a-t-il des règles ou une période pour les promotions ?

Faux ? Vrai ? Handicap.

Le PV de la réunion CE du mois d'août dernier vient d'être validé en réunion CE.

A la question N°8, sur la cotisation liée au handicap, selon les élus il y aurait une fausse déclaration de la part de Segula, qui pourrait nous coûter cher.

Mais pas de soucis à avoir, selon la DRH : « pour nous, il n'y a pas de problème. Si Segula doit rendre des comptes ce sera devant les autorités compétentes ».

Comme pour les alertes que nous avons faites sur les contrats pro (redressement de plus 500K€), nous espérons nous tromper...

2ème Award ! - PSA

Le 24 mai 2016, Segula a reçu pour la seconde année consécutive, un Award de la part de notre client PSA, pour notre qualité et notre capacité à créer de la valeur dans nos prestations. « Ce prix récompense les efforts et le professionnalisme de chacun. Vous pouvez toutes et tous en être fiers. B R A V O ! » : Franck Vigot, PDG SMA.

Espérons que les équipes qui travaillent pour PSA ne seront pas oubliées dans les augmentations....

Enquête RPS IDF

Le mardi 28 juin 2016, le CHSCT IDF a reçu une assignation d'un huissier de la part de Segula, pour dénoncer devant les tribunaux l'enquête sur les Risques PsychoSociaux votée lors d'une réunion CHSCT IDF début 2016. Et bien, oui, les centaines départs en 2012-2013, ont bien eu des impacts auprès des collaborateurs au niveau psychologique. Après, on nous parle de virage social. Quand ça intéresse Segula seulement...

UNE DE PLUS ?

Segula attend actuellement le résultat du jugement du tribunal de commerce de Nanterre pour récupérer une société actuellement en difficulté. Celle-ci est spécialisée dans la plasturgie et comprend environ 70 salariés.

Avec de l'avance : Bienvenue à nos nouveaux collègues. Puisse votre intégration se faire dans les meilleures conditions.

En cas de besoin, nous serons là pour vous aider.

AVIS D'EXPERT

Loi El Khomri : retour sur un projet sans précédent

Après la "V1" de février, nous avons découvert en mars la "V2". Mais comme chantaient jadis les Poppy's, "non, non rien n'a changé..." C'est pourquoi nous insistons dans ce numéro sur ce projet tout aussi mal inspiré. En attendant une "V3" qui resterait probablement conforme à son esprit initial. Et c'est bien là qu'est le problème !



Me Borzakian

Le projet de loi intitulé "Nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actifs", révèle une redoutable cohérence. Notre avocat et conseil, **Me Jérôme Borzakian**, s'est rendu disponible pour nous expliquer en quoi, et pourquoi. Nous ne saurions assez l'en remercier.

CFE-CGC SMA : Quel serait, Maître, la raison fondamentale de s'opposer à ce

texte, en sa version "revue et corrigée" ?

Me Borzakian : aux prétextes de valoriser la négociation collective, de donner plus de souplesse aux entreprises et d'apporter de "nouvelles protections" aux salariés, le projet répond en réalité à trois exigences constantes du MEDEF : augmenter la durée du travail, baisser les salaires et faciliter les licenciements. Les moyens proposés pour y parvenir sont une atteinte frontale à la hiérarchie des normes : on organise la mise à l'écart des juges, et l'on s'applique à contourner les organisations syndicales, suspectées (à juste titre) d'être des obstacles à cette précarisation programmée.

J'ajoute que ce projet de loi, loin de le simplifier, complexifierait considérablement le code du travail

CFE-CGC SMA : On entend dans ce registre bien des commentaires alarmistes. Ne poussent-ils pas, comme on dit, "un peu loin le bouchon" ?

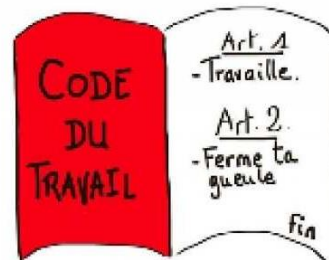
Me Borzakian : Bien au contraire, les conséquences d'une application des mesures qu'il contient, seraient une remise en cause sans précédent des droits des salariés ; une précarisation à marche forcée du monde du travail, sans compter les dégâts en matière d'emploi.

Pour dire le fond de ma pensée : on chercherait en vain dans l'histoire sociale française, depuis la Libération, un seul exemple d'une attaque aussi massive contre les droits des travailleurs. La mobilisation du monde du travail et de la

jeunesse en mars a permis d'obtenir le retrait de certaines dispositions du projet de loi initial, sur des points non négligeables.

Mais il faut le dire aux adhérents de la FIECI CFE-CGC : ces reculs ne remettent pas en cause la philosophie générale du texte, **ni l'essentiel de la régression sociale qu'il porte en germe.** ≈

LE CODE DU TRAVAIL
VU PAR VALLS





Me Weizmann

De façon à la fois pédagogique et didactique, nous résumons ici les 5 principes qui aux yeux de Me Weizmann et Me Borzakian rendent ce projet insupportable, dans ses fondements mêmes. Et nous sommes sur la même longueur d'onde que lui.

Une remise en cause généralisée de la hiérarchie des normes

Deux lois (2004 et 2008) ont déjà consacré la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention de branche en matière de temps de travail.

Le projet El Khomri veut généraliser ce principe dans les domaines suivants :

- Détermination du taux de majoration des heures supplémentaires ;

- Rémunération des temps nécessaires à la restauration et aux pauses ;

- Assimilation des temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectifs, ou détermination des contreparties ;

- Mise en place des astreintes ;

- **Dépassement de la durée quotidienne jusqu'à 12 heures**, de la

5 PILIERS INACCEPTABLES DE LA LOI ...

durée hebdomadaire maximale de travail dans la limite de 60 heures ;

- **Dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail dans la limite de 46 heures sur une période de 16 semaines ;**

- Dérogation à la durée minimale du repos quotidien ;

- Définition des jours fériés et chômés ;

- Mise en œuvre des congés payés dans l'entreprise : fixation de la période de référence de la période d'acquisition des congés, majoration des jours de congés, fixation de la période de prise des congés, ordre des départs, règles de fractionnement et de report des congés ;

- Détermination du contingent d'heures complémentaires ;

- Mise en place d'horaires à temps partiel ; détermination des délais de prévenance pour les changements d'horaires des salariés à temps partiel ;



- Modalités de report en cas d'horaires individualisés ;

- Modalités de récupération des heures perdues.

Sur toutes ces questions, précise Me Weizmann, "la négociation

d'entreprise deviendrait totalement libérée de toute régulation par la loi ou la convention collective de branche, quel que soit le Cadre fixé par la branche. Le temps de travail deviendrait dès lors le levier privilégié du chantage à l'emploi au niveau de l'entreprise. Précisément là où le rapport de forces est le moins favorable aux salariés et à leurs représentants".

Baisse des salaires

La méthode est ici la même. Alors que des conventions de branche empêchent la négociation d'entreprise de baisser le taux de majoration des heures supplémentaires sous le seuil de 25 %, le projet de loi prévoit que des accords d'entreprise puissent abaisser le taux de majoration des heures supplémentaires à 10 %. "Là encore, on voit les risques de chantage à l'emploi au niveau de l'entreprise. Une baisse généralisée des salaires dans plusieurs branches serait alors en œuvre, ainsi qu'une nouvelle atteinte à la hiérarchie des normes et au principe de faveur. En faisant passer de

1 à 3 ans la période de référence permettant de calculer le déclenchement des heures supplémentaires, la mise en place d'une modulation du temps de travail sur une période aussi longue se traduirait automatiquement par une disparition des heures supplémentaires

aujourd'hui effectuées par les salariés, sans compter les désagréments en termes de rythme et de qualité de vie". Ce qu'on appelle une logique "pile tu perds, face je gagne".

Contournement des organisations syndicales majoritaires

L'article 12 du projet de loi annonce que les accords d'entreprise devront désormais, pour être valides, avoir été signés par des syndicats ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles (au lieu de 30 % aujourd'hui).

Dans l'hypothèse où un accord recueillerait entre 30 % et 50 % de ces suffrages, les organisations syndicales signataires pourraient demander l'organisation d'une consultation directe des salariés, pour faire valider leur projet d'accord. Pour Me Borzakian, "l'institution de ce référendum d'entreprise, destiné à contourner les organisations syndicales majoritaires, constitue un très dangereux précédent dans le droit de la négociation d'entreprise. Il favorisera toutes les pressions des directions pour contourner les organisations majoritaires, dès l'entrée en négociation". Ouvrant grand la voie à une substitution progressive du référendum aux négociations d'entreprise, il porte une grave atteinte au fait syndical dans l'entreprise, donc à la **démocratie sociale**. Si le gouvernement a concédé pour la forme quelques reculs et corrections, les négociations sont en réalité tellement imbriquées que ce recul n'est en réalité que de façade.

Facilitation des licenciements et mise à l'écart du juge

C'est probablement l'un des points les plus complexes à saisir pour un salarié "profane", car il repose singulièrement sur la technique juridique. Essayons tout de même de développer quelques points. L'article 30 bis du projet de loi intègre, à côté des difficultés économiques et des mutations technologiques, le motif de licenciement tiré d'une nécessaire

"sauvegarde de la compétitivité", et celui de la "cessation d'activité", que la jurisprudence reconnaît déjà.

Mais il "préconstitué" le critère de "difficultés économiques", qui seraient désormais "caractérisées soit par une baisse des commandes ou du C.A. pendant plusieurs trimestres consécutifs (comparés à la même période de l'année précédente) ; soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ; soit par une importante dégradation de

Les Prud'hommes c'est comme le papier toilette, tu t'en fous jusqu'au jour où...



trésorerie... soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés". Ce serait par exemple une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs, en comparaison avec la même période de l'année précédente. Tout ceci alors que, conformément à une jurisprudence constante depuis la grande loi sur les licenciements économiques de 1975, la seule baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, même sur plusieurs trimestres, ne peut constituer un motif économique de licenciement, souligne Me Borzakian.

N'autoriser l'entreprise à ne présenter que des résultats d'exploitation reviendrait à une mise à l'écart du juge, qui jusqu'à présent dispose de l'ensemble des données (immobilisations, investissements)

pour évaluer la réalité d'une santé économique.

Il y aurait dès lors des critères que le juge ne pourrait que constater et d'autres qu'il aurait la charge d'apprécier. **La jurisprudence s'en trouverait complexifiée, et la sécurité juridique remise en cause.**

De plus le projet propose que les partenaires sociaux soient invités au niveau de la branche à négocier ces durées de prise en compte de la baisse du chiffre d'affaires ou du résultat d'exploitation, des durées subsidiaires étant prévues à défaut d'accord. Cela revient à placer les organisations syndicales dans les branches dans une situation très inconfortable, en négociant les contours de la mise à l'écart du juge ; **étrange conception de la démocratie sociale !** En définitive, le contrôle du juge serait donc profondément remis en question, ce qui constitue le principal problème de ces nouveaux éléments de définition du licenciement économique.

De nombreuses autres dispositions techniques limitent ou effacent le juge de la décision finale en matière de licenciements. D'autres dispositions font peser sur le salarié le poids d'apporter la preuve de la réalité des difficultés économiques, alors qu'il ne peut disposer à ses côtés d'une expertise comptable.

Nos articles sur la loi EL KHOMRI, ont été écrits avant le passage au Sénat. Il y a donc une V3 à venir. Nous ne manquerons pas de vous en parler lors d'un prochain numéro

Rappelez-vous, chez Segula en 2009-2010 et 2012-2013 avec nos centaines de licenciements sans Plan de Sauvegarde d'Emploi... Demain, avec la loi EL KHOMRI, souhaitez-vous que cette pratique devienne légale ?

Limitation de l'indemnisation des salariés en cas de licenciement abusif

Le projet de loi institue un barème du montant maximal des dommages-intérêts que les salariés pourraient demander en fonction de leur ancienneté, en cas de licenciement injustifié.

Ce barème, applicable quelle que soit la taille de l'entreprise, institue des plafonds d'indemnisation variant entre 3 et 15 mois de salaire (là où n'existaient jusqu'à présent que des planchers). Ils seraient très inférieurs à la moyenne des indemnités aujourd'hui allouées par les prud'hommes, et priverait là encore le juge de tout rôle d'appréciation de la réalité du préjudice subi.

À titre d'exemple, les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté

pourront demander tout au plus trois mois de salaire **de dommages-intérêts, quels que soient le motif et les circonstances de leur licenciement.** À bien des égards, cela revient à les dissuader purement et simplement de contester leur licenciement en justice. Dans la dernière version du projet de loi, ce barème est devenu "indicatif". Il ne faut pas sous-estimer l'importance d'un tel barème, même indicatif, et son incidence sur le montant des dommages et intérêts alloués aux salariés.

De ce point de vue, le barème demeure fondé sur des plafonds anormalement bas estime notre expert. De nombreux autres reculs sont envisagés dans ce texte qu'on

nous présente comme moderne et favorable aux salariés. Contre toute évidence.

Ajoutons-y des atteintes à la médecine du travail, alors qu'on ne cesse d'essayer d'avancer sur la prévention du stress et des risques psychosociaux, et vous avez un tour d'horizon à peu près complet. Il faudrait un livre entier pour détailler toutes les voies proposées vers ce "en arrière toute".

Plus que jamais, il faut refuser cette loi qui sous prétexte de recruter demain, veut sacrifier les travailleurs d'aujourd'hui sur l'autel du cynisme.=



ET VIVE LA DEMOCRATIE !

En meeting le mercredi 8 juin 2016 à Paris, le Premier ministre a défendu, aux côtés de membres de son gouvernement et du chef du PS, le projet de loi travail.

Nous ne retiendrons qu'une intervention du premier ministre par rapport à aux grèves et aux manifestations :

« La démocratie, ce n'est pas la rue ! La démocratie c'est le vote ! »

ET LE 49.3 ??? C'EST DE LA DÉMOCRATIE ???

NON ! C'EST UN DÉNI DE DÉMOCRATIE !!!

Monsieur le Premier Sinistre,

Avant de vouloir donner des leçons, on montre l'exemple !

L'ACCORD 35H SMA - LES GRANDES LIGNES

Nous espérons que la Loi travail, n'arrivera jamais à son terme. De peur que certaines personnes soient prêtes à négocier des augmentations de temps de travail et des baisses de salaires.

De plus, la mise en place d'un accord 35H chez nous a été tellement longue et semée d'embûches, que nous ne voulons pas y retourner demain !

Dans cette partie, vous trouverez une mini synthèse des grandes lignes de cet accord nouvellement signé.

1. Un peu d'histoire.
2. Un seul régime
3. Durée du travail
4. Temps de trajet
5. Heures supplémentaires
6. Droit à la déconnexion
7. Journée de solidarité
8. Temps partiel
9. Horaire Atypique
10. Congés payés
11. Autorisation de départ annuelle anticipé
12. Compte Epargne Temps
13. Loi Mathys
14. Suivi et révision
15. Conclusion

1. Un peu d'histoire

Rappeler l'historique de cet accord sera peut-être un peu long, mais il nous paraît important que vous sachiez, où nous étions, ce qui a été fait (ou pas), et là où nous en sommes aujourd'hui.

En 2007, avec la mise en place d'une seule entité couvrant sur toute la France toutes les activités automobiles, soit environ 8 sociétés, avec autant d'accord relatif à la durée du travail. Nous avons aussi avec le temps intégré de nouvelles sociétés : SODECA, EDAG, MATRA, ex-STS, avec encore une fois, des règles et usages bien spécifiques.

Heures de travail (36.5h, 37h, 38h, 39h, etc.), nombre de RTT : de 0 à plus de 12 JRTT (les plus de 10 JRTT touchent moins de 250 personnes sur 2250), date de références de prise des CP et RTT différentes : calendrier et Syntec. Etc.

Devant ce capharnaüm de règles sur une même structure ou souvent même les RH se trompent. **La CFE-CGC avait réclamé, il y a déjà de nombreuses années, la mise en place d'un accord permettant d'aplanir et d'uniformiser ces règles.**

Grâce à nos demandes, **en 2009** (et oui cela date...) le chantier est lancé. Mais début 2010, alors que nous avons presque terminé, la direction stoppe unilatéralement la négociation sans donner d'autres explications que : **« j'ai d'autres choses plus importantes à faire ».**

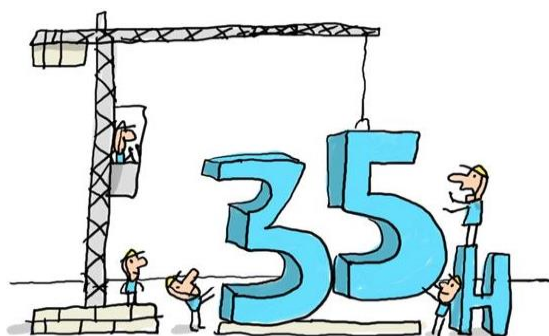
En 2013, reprises des négociations, pour deux réunions. Officiellement pour la direction car un syndicat (autre que la CFE-CGC) ne voulait pas négocier...

Quand on veut négocier, il y a toujours des solutions. Faut-il encore vouloir faire avancer les sujets...

A noter que tous les ans depuis 2008, nous avons fait la demande de mise en place de cet accord lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires). **Tous les ans nous avons la même réponse : « oui, nous le ferons cette année ». Sans que cela n'arrive pour autant...**

En 2015, avec le rachat des activités Ex-PSA, **Segula est obligé de montrer « patte blanche »** à PSA et de prouver que le social peut avancer. Nous pouvons d'ailleurs remercier nos collègues CFE-CGC de PSA qui nous ont aidés sur le sujet.

Nous arrivons enfin en 2016, où les négociations ont reprises. Afin de faire gagner du temps sur la négociation, nous avons repris l'accord là où il s'était arrêté en 2010 et nous l'avons remis à jour par rapport aux nouvelles



règlementations mises en place depuis.

Après maintes réunions de travail, entre les Organisations Syndicales et la direction, et beaucoup de travail hors réunions. Cet accord est maintenant signé.

Mais que contient-il ?

Nous vous invitons à venir le découvrir en détail (45 pages) en le téléchargeant sur notre site internet à l'adresse suivante :

<http://www.fieci-cgc.org/segula/index.php/segula-matra-automotive-sma/cfe-cgc-news-sma-n-2-et-nouvel-accord-temps-de-travail-sma>

Vous trouverez ci-dessous une synthèse de l'accord par rapport aux sujets les plus importants :

2. Un seul régime

Aujourd'hui, l'intégralité des salariés de SMA, quelle que soit l'ancienne entité d'appartenance a les mêmes règles et fonctionnement que son collègue « EX-société rachetée ». Cela générera pour une minorité des salariés de sociétés acquises, parfois un avenant au contrat de travail (explication dans un autre chapitre). Cet accord sera aussi applicable à tous les futurs établissements venant à être créés dans l'avenir.

Page 3 préambule : « Le présent accord se substitue à l'ensemble des anciens accords ayant le même objet, en vigueur au sein de l'entreprise au jour de la signature de l'accord. »

Page 3 – article 1 : « Le présent accord s'appliquera également à tout nouvel Etablissement de la société SEGULA MATRA AUTOMOTIVE qui sera créé ultérieurement. »

3. Durée du travail, pause et JRTT

Attention, pour les cadres forfait jours ou heures, les règles sont différentes, voir l'accord à partir de la page 12.

3.1 Temps de travail

38h pour toutes et tous par semaine réparties de la façon suivante :

- 35h de travail effectif.
- 1.4h de pause (soit 17min par jour),
- 1.6h générant 10 JRTT par an.

3.1.1 Salariés faisant moins de 38H/semaine :

Les salariés qui étaient sous les 38H par semaine verront leurs salaires revus à la hausse proportionnellement au temps à faire en plus pour arriver à 38h. (Moins de 90 salariés).

3.1.2 Salariés faisant plus de 38H/semaine :

Les salariés faisant plus de 38H, ne verront pas leurs salaires baisser (ce que nous avons pu obtenir dès le début de la négociation). Cela génère une augmentation du taux horaire pour environ 170 salariés. En général, le temps supplémentaire est relatif à l'obtention de JRTT supplémentaire(s). A noter que pour ces salariés, les salaires étant payés 39 heures comprenant le temps de travail normal (35H), plus les temps de pauses (durée variable selon les accords existant avant) et les X JRTT obtenues. L'augmentation du taux horaire pouvant être intéressant si vous faites des heures supplémentaires de façon habituelle.



3.2 JRTT

Certains salariés avaient moins de JRTT, ils en auront plus.

Les salariés qui avaient plus de 10JRTT, en auront maintenant 10. Cette perte est compensée de deux façons :

- Don d'autant de JRTT perdus plus 1 mis directement sur le CET. Exemple : 12 JRTT = mise sur le CET de 3 jours. Action qui sera réalisée au plus tard d'ici septembre.

- Pour les salariés faisant plus de 38H. Le maintien du même salaire (qui comprenait les JRTT). Implique que même si les un ou deux JRTT ne sont plus donnés, ceux-ci sont payés de façon masquée sur le salaire (**pas de perte de salaire et augmentation du taux horaire**).

Il y a ici un moindre mal, perte de 1 à 2 JRTT, mais ces jours restent et resteront payés dans l'avenir grâce au maintien du salaire.

La modification de votre quantité d'heures à faire par semaine peut engendrer la signature d'un avenant à votre contrat de travail (selon votre contrat).

Bien être vigilant que cet avenant dise bien qu'il n'y a pas de perte de salaire et qu'il ne comprenne pas d'éléments autres que ce sujet.

La partie qui concerne les salariés ayant aujourd'hui un horaire différent que 38H ou un nombre supérieur à 10 JRTT, n'est pas dans l'accord, mais dans la lettre d'engagement faite par la direction que vous pouvez retrouver scanné en dernière page de l'accord 35H en téléchargement sur notre site internet. [Ou en cliquant ICI](#)

4. Temps de trajet

Page 7 et 8. Vous pourrez trouver dans cette partie, les différences entre :

- Temps de trajet domicile – lieu habituel de travail,
- Trajet domicile – lieu de mission
- Temps de trajet qui coïncide avec l'horaire de travail
- Temps de trajet en dehors des heures de travail
- Déplacement ponctuel.

5. Heures Supplémentaires

Page 9 à 11. Le temps de travail de 38H comprenant des temps de pauses et des JRTT. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut se faire qu'à partir de 38H.

- **De 38H à 46H : + 25%**
- **Au-delà de 46H : +50%**

Pour pouvoir faire des heures supplémentaires, il faut un accord, même implicite de son responsable hiérarchique. Autrement, elles ne seront pas prises en compte.

Le document qualité pour faire cette demande, est en page 45 de l'accord que vous pouvez télécharger sur notre site internet. Vous pouvez le demander à votre RH, ou GDP.

Pour les salariés en mission chez un client qui fait plus de 38H (exemple 39h30min) ; il n'y aura pas besoin de

faire de demande d'heure(s) supplémentaire(s). Cela doit être compris directement dans l'ODM, et payé avec la majoration qui va avec.

Les heures supplémentaires pourront être : payées, récupérées ou mises sur le CET.

HS : IMPORTANT !

Si on vous demande de faire des heures supplémentaires, et que votre manager ne veut pas signer le document.

Voici la réponse de la DRH sur le sujet : « Les salariés n'ont pas à faire d'heures supplémentaires sans document qualité signé par le manager ou le service RH ! »

6. Droit à la déconnexion

Nous avons aussi fait écrire dans cet accord qu'il est important de ne pas travailler chez soi. Pour deux raisons principales :

- 1 – il n'y a pas d'accord sur le télétravail.
- 2 – surtout parce que une fois parti du travail, vous avez votre vie à vivre ; vous devez être là, pour vos proches, autant le soir que le week-end.

Qu'est-ce que vous faites samedi ?



SI ON PARLAIT DU TEMPS RÉEL DE TRAVAIL

REJOIGNEZ LA CFE CGC



www.fieci-cgc.org

En suivant ce même principe, s'il y a un accroissement de travail inhabituel ou anormal, vous devez tenir informé votre hiérarchie pour remédier à ce problème.

7. JOURNEE DE SOLIDARITE

Page 18 : Cette journée sera prise sur un des 4 JRTT de la direction.

8. TEMPS PARTIEL

Page 19. Sauf cas particuliers, il faudra choisir un des 4 régimes de temps partiel.

Ex : 28H / 4 jours 21H / 3 jours
Facilité de passage au temps partiel et retour au plein temps.

Attention le temps partiel, ne donne pas droit aux JRTT car le temps de référence du temps partiel est sur 35H (donc sans JRTT)

9. HORAIRE ATYPIQUE : Travail de nuit / VSD / Equipe pour des activités précises

Jusqu'à aujourd'hui, Segula ne pouvait répondre à certains appels d'offre sur des activités de maintenance ou pour des activités spécifiques de type roulage, ou d'atelier.

Cet accord permet pour des activités spécifiques (**hors bureau d'études**) de mettre en place des horaires atypiques (VSD, nuit, équipe), **pour les salariés volontaires**, via contrepartie.

Voir détail sur l'accord en page 22 à 30.

Le travail de nuit donne droit à une majoration de salaire, en théorie entre 22h et 05h. **Nous avons pu obtenir que cette majoration commence à 21h et se termine à 06h.**

Attention les temps de travail atypiques ne donnent pas droit aux JRTT, pour les mêmes raisons que le temps partiel.

10. CONGES PAYES

Page 31. 25 jours par an, devant être pris entre le 1^{er} mai et le 30 juin de l'année suivante.

S'il reste moins de 5 CP sur votre compteur, ils seront mis en automatique sur le CET.

Les congés d'anciennetés (à partir de 5 ans de présence) seront mis aussi en automatique sur le CET.

11. AUTORISATION DE DEPART ANNUELLE ANTICIPE

Page 33. Nous avons aussi obtenu pour tout le monde sur site Segula ou chez le client : que vous puissiez partir à 15H : le 24 décembre (ou le vendredi précédent si le 24 décembre tombe un samedi ou un dimanche), ainsi que le mercredi veille du Jeudi l'Ascension.

12. COMPTE EPARGNE TEMPS



Page 33. Réclamé depuis longtemps par la CFE-CGC, nous avons eu un écrit de la direction confirmant sa mise en place en octobre dernier. Il arrive enfin après plusieurs années de demande.

Le CET vous permet de mettre des jours (**CP, JRTT non pris au 30 juin**) ou des heures de travail (**HS**) dans un compteur, afin de pouvoir les prendre selon vos besoins. Voir de vous les faire payer pour certains cas (ex : mariage, achat d'une résidence, naissance, etc).

13. Loi Mathys à venir

Page 39 (art 10.10). D'ici 3 mois, mise en place d'un accord sur la loi Mathys.

Cet accord permet le don de CP/CET/JRTT à un collègue dont un enfant est gravement malade.

Nous avons déjà fait une proposition d'accord sur le sujet. Cela devrait être rapide.

14. SUIVI ET REVISION

Nous avons beaucoup travaillé pour éviter que cet accord comprenne des erreurs ou des oublis. Afin de voir si tout fonctionne correctement, nous allons faire un premier point dans 4 mois, et un suivant dans 6 mois. Si nous constatons un problème, nous modifierons l'accord en conséquence.

Si vous constatez un souci, nous sommes à votre disposition :
cfecgc.sma@gmail.com

15. CONCLUSION

Avec la direction, non sans certaines difficultés parfois, nous avons enfin pu aboutir à la mise en place d'un accord sur le temps de travail au sein de SMA.

Est-il bon ? Globalement, oui !

*Nous regrettons tout de même de ne pas avoir pu obtenir une **uniformisation du nombre de JRTT** à la hausse pour tous. Pour la direction, **c'était le seul point non négociable dès le premier jour des négociations...***

Peut-il être amélioré ? **OUI !**

Et nous comptons bien l'améliorer dans les mois et années à venir !

Mais quand nous regardons là où nous étions il y a encore quelques jours, et là où nous sommes aujourd'hui. Nous sommes satisfaits du résultat.

Protections accrues des salariés sur un nombre important de points et des règles enfin claires et écrites.

Nous espérons que ce numéro vous a satisfait. Vous pouvez nous donner vos remarques ou sujets que nous traiterons dans nos prochains numéros

Pour vous inscrire à notre newsletter et ainsi recevoir les prochains numéros et les dernières news :

<http://www.fieci-cgc.org/segula/> ou sur notre page Facebook : www.facebook.com/page.cfe.cgc.smt/

A très vite pour un prochain numéro de **CFE-CGC NEWS SMA !**