



Il était une fois un grand groupe qui avait besoin...

...Qui avait besoin d'un statut commun !

Pour ce faire, des négociations furent entamées, diligentées et surtout menées à grande vitesse.

Un syndicat majoritaire s'empressa de signer un accord temps de travail que nous ne pouvions accepter.

Où en sommes-nous quelques mois plus tard ?

Ce même syndicat émet un vote blanc sur les fiches d'organisation en CHSCT de Chartres (contre à Paris !).

Lors d'un CE extraordinaire, le vote est négatif et c'est bien sur le même sujet pourtant.

Au même CE, le vote est favorable pour les horaires individualisés. Ces horaires découlent directement de l'accord temps de travail où il est prévu de recourir aux fiches d'organisation.

La **CFE-CGC** qui n'a pas signé l'accord temps de travail a voté blanc pour les horaires individualisés afin de ne pas faire courir le risque aux salariés de se voir imposé le retour aux horaires fixes et collectifs (*voir au verso l'avis que nous avons rendu*).

Nous avons voté contre sur les trop fameuses fiches d'organisation qui ne font que trop parler d'elles.

Nous avons la même position sur le recours aux forfaits qui sont contraints et qui rendent les salariés concernés corvéables (ou plutôt **covéables**) à merci. De plus, beaucoup de « forfaitisables » ne correspondent pas à l'autonomie requise...

Mais comment comprendre la position de ce syndicat majoritaire qui vote blanc, qui vote contre, qui vote pour, tout cela après avoir donné un blanc seing à la Direction ? Ceci porte tant sur les fiches d'organisation que sur les recours aux forfaits.

Les Comités d'Entreprise du groupe Covéa doivent rendre un avis conforme s'agissant de la mise en place des **horaires individualisés** (qui comportent une ou plusieurs plages fixes pendant lesquelles tous les salariés doivent être présents et une ou plusieurs plages mobiles à l'intérieur desquelles les salariés peuvent choisir leurs heures d'arrivée et de départ).

L'avis conforme n'est pas un avis simplement consultatif : **le CE a la possibilité de s'opposer à la mesure envisagée**. L'occasion est donc belle de s'opposer à la mise en place des horaires individualisés afin de remettre en cause l'accord temps de travail et les fiches d'organisation qui en découlent.

Après réflexion et consultation auprès de nombreux salariés du groupe, **la CFE-CGC a fait le choix de ne pas risquer un retour aux horaires collectifs** dans certains secteurs du groupe (où une majorité d'opposition pourrait se dégager). Bon nombre de salariés restent, en effet, attachés à la souplesse que peuvent permettre les horaires individualisés (pouvoir arriver à 9h45 et repartir, si besoin, à 16h) et nous risquerions de nous heurter à des régimes différents selon les sites.

La **CFE-CGC** a donc rendu l'avis suivant :

« La CFE-CGC n'est pas opposée, par principe, au dispositif des horaires individualisés tel que prévu à l'article L3121-48 du code du travail. Théoriquement, les salariés peuvent ainsi choisir leur heure d'arrivée et leur heure de départ de l'entreprise.

MMA connaissait déjà ces horaires variables à la différence près – et pas des moindres – que les plages fixes et mobiles étaient fixées par l'accord temps de travail.

Or, il résulte de l'accord temps de travail du Groupe Covéa que les plages fixes et mobiles sont seulement proposées à titre indicatif et que les entités peuvent les modifier dans le cadre des fiches d'organisation. Si cela avait été fait dans l'intérêt bien compris des salariés et de l'entreprise, la CFE-CGC n'aurait rien trouvé à y redire.

Force est de constater que la flexibilité est désormais au profit exclusif de l'employeur. Les salariés n'ont aucune garantie sur le maintien des plages telles que précisées dans l'accord. En réalité, la Direction n'a pas perdu de temps et les fiches d'organisation sont d'ores et déjà passées par là et les plages de présence obligatoire font leur effet.

La recette est finalement toute simple : mettons un peu de permanence en plus, mettons un peu de présence effective à son bureau en plus car il faudra s'identifier depuis son poste (20 mn de plus à travailler selon nos estimations au minimum), encore un peu d'anxiété compte tenu de tous les changements que subissent les salariés et vous obtenez un plat plutôt lourd à digérer.

Si seulement nous avions eu tort dans notre analyse de ce que pouvait engendrer un statut commun qui bénéficie surtout à la Direction, nous aurions aimé reconnaître notre erreur. Ce n'est pas le cas et sur ce sujet, nous devrions refuser le dispositif d'horaire individualisé proposé.

Cependant la CFE-CGC, consciente de ses responsabilités vis-à-vis des salariés, consciente qu'ils sont attachés aux horaires mobiles et que le remède serait pire que le mal, ne veut pas priver totalement les salariés concernés d'horaire individualisé.

Elle vote blanc donc en rendant son avis ».

En ses temps difficiles, la **CFE-CGC** souhaite plus que jamais rester un interlocuteur opiniâtre de la Direction et espère revenir rapidement vers vous avec de meilleures nouvelles.

Espérons que la perspective d'une négociation sur le télétravail va débiter, vous êtes nombreux à l'attendre. Nous avons également demandé qu'une négociation puisse s'ouvrir autour du droit à la déconnexion. N'hésitez pas à échanger avec nous sur ces sujets !