



U.C.S.A.cgt

Comité de suivi de l'accord collectif du 6 janvier La direction accommode l'accord à sa sauce

La réunion s'est tenue le 6 janvier à Paris. A l'ordre du jour un certain nombre de points restés en suspens (absences et gestion des heures) à l'issue des précédentes réunions. La direction veut les intégrer dans un avenant à l'accord collectif sur le temps de travail, ce qui supposerait l'ouverture d'une négociation.

➔ **Prime du WE pour les journalistes**

L'accord a prévu une compensation financière pour le travail du WE des journalistes. A partir de 12 WE complets par an dont 1 par mois pendant 11 mois, une prime de 250€ est versée. A partir de 20 WE dont 1 par mois pendant 11 mois, la prime est de 500€. Pour tenir compte des congés, la direction accepte de réduire à 10 mois au lieu de 11.

Pour les éditions permanentes et régulières, à partir de 35 week-ends par an, une prime de 500€ est versée.

Les CDD peuvent toucher la prime dans les mêmes conditions que les permanents, mais pas les pigistes. La direction prétend qu'aucun journaliste CDD ne serait concerné, ce que conteste la CGT.

➔ **Païement des RTT**

Comme il y a énormément de saisies en paye en ce début d'année 2015, et pour préserver les conditions de travail des personnels de la paye, la direction a décidé d'étaler les mises en paye. Février ou mars

pour les mesures individuelles, mars pour le rachat des RTT, février ou mars pour les récupérations, en janvier ou février pour la prime du WE.

➔ **Décompte des congés et des heures supplémentaires**

La direction prétend que les congés payés ne sont pas du temps de travail effectif. Elle considère que lorsque l'on pose une journée de congés, l'attendu de la semaine reste le même ! Donc 39H à faire sur 4 jours si un jour de congé est posé ; mais avec des heures supplémentaires qui ne se déclenchent qu'au-delà de 39H travaillées !

Pour la CGT, dans ce cas, la semaine doit être comptée à 31H30 et les heures

travaillées au-delà doivent être considérées comme des heures supplémentaires.

Pour l'instant la direction ne paye pas ces heures ce qui est un véritable scandale ! Elle propose de ne payer ces heures qu'à 100% et non à 125% comme des heures supplémentaires. Cette décision unilatérale est contraire au droit. La CGT demande que la journée de congé soit traitée comme la journée de récupération ou de RTT!

➔ **Modalité de dépôt des congés payés**

Pour la planification des congés de plus de 5 jours, l'employeur doit répondre au plus tard un mois à partir du recueil de la demande. La direction propose de modifier le texte de l'accord pour permettre au chef de service, dans un souci d'équité, d'avoir

la totalité des demandes des salariés de son service avant de répondre. Il devra le faire au plus tard le 15 février pour la prévision du 1er mars jusqu'au 30 septembre et au plus tard le 30 septembre pour la période du 1er octobre au 1er mars.

➔ **Les temps de déplacement**

La direction a apporté des précisions sur les différents temps de déplacement, trajet, transport et temps de voyage. Cela concerne les déplacements en Europe, dans les stations ultra marines et hors d'Europe, en fonction du mode de transport (train, bateau, avion, avec ou sans escale).

Si le collaborateur est en forfait jour, le temps de transport est décompté comme une journée travaillée. Si le collaborateur se déplace sur une journée non travaillée, au delà de 5H c'est une journée complète, en dessous de 5 H ce n'est pas une journée travaillée.

➔ **Récupérations**

La direction propose que tout ce qui est lié à des HS soit à l'initiative du salarié et que tout ce qui est lié à des majorations (week-end, travail de nuit) soit à l'initiative de l'employeur. La CGT n'est pas favorable à cette modification de l'accord.

La direction prétend vouloir "purger les compteurs" de récupération qui seraient

démesurés. La CGT la soupçonne de vouloir le faire en gérant la sous activité comme à Malakoff où, en raison de la fermeture de l'AITV, une partie de la fabrication est impactée. Un des problèmes est l'absence de toute visibilité pour les salariés.

➔ **Les primes de commutation et de productivité Outre-Mer**

Ces primes non versées depuis un an aux salariés concernés devraient être intégrées dans la rémunération sur la base de ce qui

a été versé en 2012 et en 2013. Elles seront mises en paye au plus tard en février 2015.

➔ **Modulation à Malakoff**

A défaut d'accord sur la modulation, la direction souhaite réunir le CHSCT de Malakoff pour mettre en place une

organisation du travail à 35 H ou 37 H (avec 11 jours de RTT) ou 39H (avec 22 jours de RTT)

Comme on le voit, de nombreux désaccords demeurent sur l'application de l'accord collectif ou son interprétation. Bien évidemment l'accord n'a jamais prétendu régler la totalité des situations mais il n'est pas acceptable que la direction décide de les régler unilatéralement.

La CGT a d'ores et déjà saisi son conseil juridique pour examiner les possibilités d'un recours en justice contre une exécution déloyale de l'accord. Pour mémoire, il s'agit du même cabinet d'avocat qui avait obtenu en 2010 l'allongement de la durée des négociations de l'accord collectif et qui avait fait condamner FTV en 2013 pour la non tenue des commissions paritaires 2012.

Paris, le 19 janvier 2015