

LES NOUVEAUX ACCORDS TEMPS DE TRAVAIL CHEZ BULL.

Point d'information de la CFE-CGC

Mai 2016

La CFE-CGC fait le point sur les accords signés dans l'entité Bull.

Loin des postures d'oppositions systématiques d'autres Organisation Syndicales qui brillent surtout par leur agitation, la CFE-CGC a depuis plusieurs mois été très impliquée et force de proposition dans la négociation de ces nouveaux Accords.

Face à un 'No Man's Land' dans lequel la direction nous avait tous placés depuis la dénonciation de nos accords d'entreprise qui sont tombés le xxx octobre 2015 puis prolongés à 2 reprises face à des constats d'échecs, il fallait trouver une solution acceptable et surtout équilibrée pour l'ensemble des salariés.

La CFE-CGC dûment mandatée par les salariés a pris ses responsabilités.

Au final quatre accords ont été proposés à la signature dans les ex-périmètres BULL :

- Le temps de travail, **signé par la CFE-CGC**
- Les périodes d'acquisition et de prise des congés payés, **signé par la CFE-CGC**
- La compensation des surtemps de trajets, **signé par la CFE-CGC**
- Le travail atypique (travail posté, astreintes, de nuit, etc.), **NON signé par la CFE-CGC**

Notre volonté de départ était d'aligner le plus possible tous les points vers le « haut » au mieux de ce que l'on pouvait trouver dans chacune des entités du groupe.

Nos équipes de négociation étaient composées de salariés provenant des différentes entités du Groupe et avec une forte compétence sur chaque sujet traité. Ce qui nous a permis d'appréhender les particularités de chacune d'elles. Nous avons été, tout au long de cette période de négociation **très impliqués** afin de tendre à des accords compatibles avec **l'adaptation de nos métiers, l'homogénéisation au niveau du Groupe et la préservation de l'emploi**. Certes, comme certaines Organisation syndicales il eut été plus facile de contrer systématiquement toute proposition en restant arcbutés sur des visions passistes plutôt que de chercher à reconstruire.

La direction avait dû reste annoncé la couleur depuis le début en voulant augmenter le nombre de jours de travail de chaque salarié.

La CFE-CGC a donc voulu préserver l'emploi de TOUS et a décidé d'apposer sa signature chez BULL sur des accords qui sont souvent meilleurs et *tout en nous protégeant d'une décision unilatérale de la direction* car n'oublions pas que depuis le 1^{er} Mars 2016 nous étions sous un régime d'application volontaire par décision de la direction.

De plus l'absence d'accord nous menaçait, pour les nombre de jours de RTT ou jours de repos, d'un recadrage sur la période de mai à juin (le légal) avec une période transitoire où les salariés n'auraient eu qu'une dizaine de jours de congés sur une année dès 2017 !

Même si nous pensons ces accords insuffisamment aboutis, **les accords qui ont été signés amènent un cadre commun pour tous avec une garantie de 10 jours de RTT ou une moyenne de 10 jours de repos** (forfait jour et réalisation de mission Syntec) et avec une compensation partielle des pertes.

Toujours pour BULL, **ces accords introduisent un Compte Epargne Temps**. Celui-ci accueillera une compensation de la perte des jours de RTT, pendant 5 ans pour les moins de 55 ans et sans condition de durée pour les plus de 55 ans :

- 1 jour de repos de compensation sera attribué en cas de perte de 1 JRTT/jour de repos ;
- 2 jours de repos de compensation en cas de perte de 2 ou 3 jours de RTT/jours de repos ;
- 3 jours de repos de compensation en cas de perte de plus de 3 JRTT/jours de repos.

Qu'en est-il aujourd'hui pour les salariés de l'entité Bull

Toujours en ce qui concerne les congés, pour les forfaits annuels jours, une **possibilité de rachat de jours de repos perdus est mise en place.**

La diminution de jours de RTT existe bien mais elle est accompagnée d'une **diminution du nombre d'heure de travail hebdomadaire** (forfait hebdomadaire). La **reconnaissance des heures supplémentaires est renforcée**, la validation par le manager pourra se faire à postériori. **La compensation en repos sera privilégiée**, toutefois elles pourront être rémunérées dans le cas où le repos n'aurait pas été pris avant la fin de l'année. **Un déclaratif des heures effectuées est introduit, il pourra servir de base en cas de contestation.** C'est neutre pour BULL et une bonne avancée pour Serviware, Sirius et Agarik.

Les salariés pourront faire don de jours de RTT à un collègue en cas de besoin conformément à un nouveau texte de loi permettant d'aider un collègue en situation de détresse.

Le temps de repos quotidien est porté à 13 heures (versus 11 heures) sauf cas exceptionnel.

Les congés pour enfants malades, ainsi que les primes pour la médaille du travail sont améliorés.

Pour les **temps partiels, une possibilité de cotisation retraite à temps plein est apportée** (en test pour une année).

Pour compenser la perte du « club des anciens », l'indemnité de départ en retraite est augmentée de 2 mois de salaire; de son côté **le plafond des indemnités de licenciement passe à 18 mois de salaire pour les collaborateurs et de 18 mois à 24 mois pour les cadres.**

Pour nos collègues **en forfait annuel jour des compensations sur les temps de déplacement** est prévue afin de contrebalancer la perte de jours de RTT. L'absence de déduction forfaitaire permet que **les petits déplacements fréquents soient maintenant indemnisés.**

Les jours de fractionnements sont conservés, ils devront être pris avant fin février.

Enfin précisons que **les conventions collectives sont conservées et que d'éventuels changements proposés seront individuels et basés sur le volontariat.**

Ajoutons également que **les congés exceptionnels sont mieux disant** dans toutes nos entreprises y compris pour les enfants malades, le congé paternité et le nouveau congé de solidarité familiale avec de plus le maintien du salaire pour les jurés d'assises.

Ces accords permettent d'harmoniser les conditions de travail de l'ensemble des salariés à travers les sociétés du groupe. La gestion des salariés au quotidien en sera donc plus facile. Ils constituent un ensemble de règles et de modalités qui sont contrôlables et opposables.

Les salariés de Bull SAS pourront continuer à prendre leurs congés sur l'année civile.

Rappelons que la CFE-CGC n'a pas signé les accords atypiques dans toutes les sociétés du Groupe considérant qu'il impose trop de flexibilité du travail sans la mise en place de garde-fous suffisants afin de préserver l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Au final, le bilan est-il si désastreux que ce que nous disent certaines Organisations Syndicales systématiquement contestataires ?

La CFE-CGC devient le 2ème Syndicat au niveau du groupe ATOS en France.

Grâce à vous, la CFE-CGC poursuit sa progression après les élections chez Atos Intégration. Etant présente dans la quasi-totalité des sociétés du Groupe, la CFE-CGC devient aujourd'hui la 2ème Organisation Syndicale représentative au niveau de la GBU France avec 17,7% des sièges, tous collègues confondus.



Le + syndical

