

NAO EBSF 2021 = L'ANNUALISATION SINON RIEN ?

Les **Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)** qui, cette année, ont porté essentiellement sur le temps de travail, s'achèvent.

La direction a rapidement posé ses conditions en souhaitant modifier et compléter notre **accord relatif à la durée du travail datant de 2005** avec notamment la **possibilité d'annualiser le temps de travail dans l'entreprise**. Leur premier argument est de pouvoir **remporter de nouveaux contrats**, avec la reprise de salariés déjà annualisés, mais aussi de l'appliquer sur **les contrats existants en cas de modification des conditions contractuelles** et ainsi « *permettre à l'entreprise de rester compétitive face à la concurrence* ».

FORTAC a demandé dès le début des garanties solides pour que les rémunérations et les conditions de travail ne soient pas dégradées avec ce nouvel accord.

Après 8 réunions en audioconférence, **parfois conflictuelles et houleuses**, la direction a mis fin à la négociation le 29 mars dernier et a soumis à signature **3 propositions d'accords** dont nous tenons à vous informer par souci de transparence. En voici les grandes lignes :

1) Un accord sur le temps de travail

- **Modulation des heures sur l'année entre 16 et 46h hebdomadaires**, heures supplémentaires à la semaine à partir de la **47^{ème} heure**. Les éventuelles heures supplémentaires, au delà des **1603h annuelles à effectuer**, seraient payées en fin d'année avec **possibilité de les récupérer en repos** (pour information notre convention collective prévoit une modulation entre 14 et 46h).
- Possibilité de travailler **44h en moyenne sur 6 semaines d'affilées**.
- Planification en S-1 avec si modification, déclenchement d'une prime de **30 euros pour une vacation supplémentaire et de 15 euros pour un décalage** de prise de poste **de plus de 2h**.
- Neutralisation des absences pour maladie et congés pour évènements familiaux dans le calcul des 1603h annuelles .
- **Possibilité d'appliquer ces mesures à tous les services existants en cas de modification des conditions contractuelles**. Dans ce cas, la direction s'engagerait à ouvrir des discussions avec les organisations syndicales et des représentants des salariés concernés pour aménager et accompagner le passage à l'annualisation.

Par exemple, baisse du seuil de déclenchement des HS à 44h au lieu de 46h, possibilité de bénéficier sous conditions de 6 jours de repos supplémentaires, mise en place éventuelle d'une planification plus participative avec un prévisionnel en S-2 ou S-3..

- Cet accord prévoirait l'intégration dans le salaire de base, des salariés concernés par les annexes 1 et 2 de l'accord de 2005, **des primes compensatoires 35 heures et dimanches et jours fériés à 100%**. Ces salariés auront leurs dimanches et jours fériés payés à 50% après l'application de l'accord.

2) Un accord sur la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Reprenant en grande partie l'accord signé en 2018 en y ajoutant deux mesures supplémentaires importantes :

- Prise en charge d'un **deuxième repas à hauteur de 6€** pour les vacances débutant avant et jusqu'à **12h et se terminant après 21h30** (sous réserve d'une réponse positive expresse ou tacite de l'URSSAF).
- **Un jour de congé supplémentaire** par an à tout salarié ayant un **enfant handicapé**.

3) Un accord sur une revalorisation collective des salaires de 0,7% au 1^{er} avril 2021 pour tous les salariés permanents.

Après la vive opposition des organisations syndicales, la direction a fait marche arrière sur le gel des salaires annoncé. Toutes les autres revendications portées par FORTAC n'ont pas été examinées comme la **reconnaissance de l'ancienneté, une meilleure prise en charge des transports, les revalorisations de certaines piges, etc...**

Précision importante : la direction soumet une condition majeure en contraignant l'application de l'accord QVT et la revalorisation salariale, à la signature de l'accord sur le temps de travail par les organisations syndicales qui doivent être représentées, à elles toutes, plus de 50% des suffrages exprimés.

Deux syndicats, qui représentent à eux deux 53%, l'UNSA et la CFDT, seraient prêts à signer ces 3 accords. De ce fait l'accord sur le temps de travail, avec sa possibilité d'annualisation, serait applicable dans l'entreprise.

FORTAC serait prêt à signer l'accord QVT (*sous réserve de la réponse positive ou tacite de l'URSSAF*) et la revalorisation des salaires.

En revanche, le syndicat ne signera pas dans l'état l'accord relatif à la durée du temps de travail.

FORTAC a été force de propositions dans les négociations mais nous constatons qu'au final, les dispositions d'annualisation du temps de travail restent **très proches des minimas prévus par notre convention collective**.

Cet accord n'apporte **pas assez de garanties pour maintenir de bonnes conditions de rémunération et de travail pour les salariés qui se retrouveraient annualisés**.

Cela pourrait potentiellement concerner à terme, l'**ensemble des techniciens** qui travaillent actuellement en hebdomadaire ou en cycle, au fur et à mesure des renouvellements des contrats, **avec un impact important sur l'emploi de nos collègues intermittents**.

La direction attend une **réponse définitive des organisations syndicales début mai.**

Nous nous devons de **vous alerter, vous les salariés d'EBSF,**
sur ces négociations majeures !

Vos élus et votre délégué syndical FORTAC restent à votre écoute. Nous vous
tiendrons informés des suites de cette **NAO 2021.**

ATTENTION !
L'ANNUALISATION PEUT NUIRE GRAVEMENT À NOS
CONDITIONS DE TRAVAIL !
NOUS SOMMES TOUS·TES CONCERNÉ·E·S RESTONS
MOBILISÉ·E·S !

Le 30 avril 2021
Bertrand Larrouy
DS FORTAC EBSF
fortac.fr