

Vos représentants CFDT :

Emmanuelle THOMAS
6490JP HOURQUIN
6498

En entrée de séance, les organisations syndicales ont dénoncé **l'absence de réflexion et de bilan sur les effectifs** et les **organisations**.

Pour rappel, ni la **CFDT ni les agents ne sont demandeurs de ce nouvel avenant**. A ce titre, la **CFDT** rappelle ses propos tenus lors du comité d'établissement du 27 avril dernier : les difficultés liées aux avenants actuels ne sont ni décrites ni explicitées dans le document présenté en CE. Elles ne sont pas du tout partagées par l'ensemble du personnel de la maintenance dont 93% des répondants à l'enquête **CFDT** sur ces avenants expriment le souhait de rester tel qu'aujourd'hui !

Calendrier : plusieurs autres dates sont à prévoir pour finaliser cette négociation.

Assistantes de service : le périmètre défini dans ce projet d'accord ne fait pas état du cas des assistantes qui devraient conserver leur horaire à la carte. Il serait bon de le préciser.

Cas des RE, CAP, préparateurs référents : la **CFDT** alerte sur le fait que 2 populations existent pour les 3 services, notamment et plus précisément à SEM, à savoir des agents en **plage E**, avec le collège maîtrise (GF 10 ou 11), et des Cadres (GF12). Donc, 2 temps de travail différents pour des fonctions et métiers- filières identiques, **avec des collègues différents**. Il serait bon d'en mesurer les contours et les contraintes !

Travaux postés :

La CFDT rappelle que l'accord DPN précise qu'ils doivent être effectués sur la base du **volontariat**. Elle rappelle également que les travaux postés ne sont pas une nouveauté, mais que de gros progrès sont à faire compte tenu des remarques faites par les élus du comité d'établissement sur la mauvaise qualité de planning et les délais de prévenance irraisonnables ! Il est plus que nécessaire **d'harmoniser et d'optimiser** ces plannings à l'image de ce qui se fait notamment à SMS. Certains agents ne sont même pas au courant qu'ils sont inscrits sur des tableaux prévisionnels !

En parallèle, la **CFDT** invite les chefs de services à effectuer au plus vite des **cartographies sur les agents volontaires** en prenant bien soit d'identifier les agents qui sont d'accord, mais aussi les agents qui voudraient bien les effectuer mais qui ne peuvent pas compte tenu de **contraintes personnelles**. Charge à la direction de proposer des solutions pour éventuellement lever ces contraintes (Garde d'enfants, transport, etc....)

La **CFDT** en profite pour rappeler que l'annexe de l'accord DPN devait être joint au projet d'accord conformément à l'accord de méthode, nous ne pouvons donc pas en discuter en séance. **Domage !**

Semaines hautes – Semaines Basses

Alors que la CGT propose un 32H00 collectif (non évoqué par les agents lors de notre enquête) la CFDT a, quand à elle, rejeté les 15 semaines hautes et propose 13 semaines hautes et revendique à ce titre des mesures compensatoires et de raccords pour tous les agents.

Horaires :

L'analyse SOH a identifié les horaires comme un point faible notoire.

La **CFDT** a proposé une amplitude d'embauche entre 7H00 et 7h45 le matin pour mieux concilier vie privée /vie professionnelle.

Divers :

Journée type : ce sujet est revenu plusieurs fois dans les débats afin de prendre conscience que le travail et l'activité sont extrêmement liés aux réunions, briefings, débriefings, tranche en marche ou en arrêt de tranche, et que c'est bien à partir du **travail réel** et des **contraintes personnelles** que doivent être définis les horaires d'embauche, de débauche et pause méridienne.

Transports : si changement d'horaire il y aura, attention de laisser la possibilité aux agents d'utiliser les transports en commun, si non, prévoir des mesures compensatoires qui conviennent aux agents !

Attention : si ce nouvel accord est mis en place, il annulera tous les autres avenants en place ! **Quid de ceux qui ont aujourd'hui des IK, ou le pointage à la carte !**

Encore merci à tous les agents qui ont répondu à notre enquête et à ceux qui ont permis d'établir un débat constructif lors de nos passages dans les équipes afin de mieux pouvoir les représenter dans ces négociations.