



Horaires individualisés : perplexité et interrogations

Information consultation sur la dénonciation de la décision unilatérale de l'employeur relative aux modalités d'application des horaires individualisés au sein de l'UES MGEN, applicable depuis le 1er juin 2004 - (L. 2323-6 du Code du Travail)

☞ *Sur la dénonciation des Horaires individualisés, voir le site CFDT Mgen*

La CFDT y communique en effet son appréciation et son argumentaire concernant cette dénonciation. Nous invitons les salariés à consulter cette information en retour du Comité central d'entreprise, déclinée dans chaque CE concerné (Mgen et Mgen Union). Rappelons qu'à compter de la dénonciation, il reste trois mois pour faire évoluer le texte employeur en négociations. Les élus CFDT Mgen Union ont néanmoins formulé des remarques en complément et posé des questions sur ce projet « de première intention ».

- Ils ont souhaité que :
 - l'Inspection du travail porte attention à un vote qui s'oppose à la dénonciation d'une décision unilatérale en raison de la contre attractivité du projet proposé en suite,
 - les négociations aboutissent avant la procédure de mise en œuvre, le Comité d'Etablissement ayant la possibilité d'émettre un droit de veto. L'employeur devrait alors revenir à des horaires collectifs de travail.
- Le projet ne paraît pas viable compte tenu de la rigidification des dispositions antérieures et de son schéma infantilisant pour les salariés. Ceux-ci sont des gens responsables : le texte employeur ne semble être qu'un (mauvais) palliatif à des « carences » de son management. Des échanges de qualité suffiraient à solutionner l'essentiel des difficultés.
- Quelle est la logique d'un cumul entre « plages fixes » et « tableaux de service » ?
- Quelle adaptation est recherchée, pour le Siège, s'agissant de l'augmentation du nombre de samedis travaillés (de 5 à 10) ? L'employeur veut-il une ouverture du samedi par roulement imposé aux salariés ?
- Le règlement intérieur, qui n'est plus d'actualité (il s'agit d'un règlement unique pour l'ensemble des centres de travail), ne devrait-il pas faire l'objet d'une révision préalable puisqu'il doit porter en annexe le règlement des horaires ?
- Dans le cadre des pauses minutées – 10 mn – par plage fixe, débadgées, quelle est la réglementation applicable en matière d'accidents de travail ?

C'est fort légitimement que les salariés (160 soumis aux horaires individualisés) ont des inquiétudes quant à ce texte, même si l'employeur affirme aujourd'hui avoir la volonté de trouver un système équilibré. Le retour aux plages fixes est, en soi, une marche arrière incontestable.

A Union, le vote a donné lieu à « contre » des organisations CFDT et CGT.

Information sur les modifications intervenues dans la Convention collective de la Mutualité ou accords applicables au sein de MGEN Union (Nouvel article L. 2262-6 du Code du Travail – Ancien article L. 135-8 du Code du Travail).

Pour mémoire, il s'agit de la revalorisation des RMAG et valeur du point de 1,4% au 1^{er} janvier 2008, de l'avenant 1 au protocole d'accord portant sur les critères d'ordre de licenciement dans le contexte de licenciements économiques au sein de l'UES, du protocole d'accord d'avril 2007 relatif aux temps de déplacement professionnel.

Comme si l'évocation du règlement horaire ne suffisait pas, le Président du CE nous « glisse » en fin de séance que les employeurs UGEM souhaiteraient aborder l'IDT (indemnité de transposition) dans le cadre des discussions sur la structuration des salaires ... Pour mémoire, l'IDT était partie intégrante de la négociation de transposition de l'ancienne convention Mgen à la nouvelle UGEM, en 2004. C'est un élément essentiel du salaire de 2/3 des salariés d'Union (240 / 360).