

# 1er accord vs mesures unilatérales: c'est l'heure des comptes !!!

8 juin 2020

La direction a enfin accédé à la demande CGT et a communiqué les détails de ses mesures unilatérales. Dommage que ces éclaircissements arrivent à la fin de la période concernée (03 mai-08 juin), mais peut être fallait-il laisser le temps aux partenaires sociaux favorables à la signature du deuxième accord de déverser leur hargne sur les non-signataires.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que cette explication des mesures unilatérales vient démonter quelques contre-vérités colportées dans les ateliers et services. Faisons le point.

## Concernant le paiement de l'activité partielle

Pour les PMAD, se sera 100% du salaire de base + prime de productivité, sans EVP.

Pour les OETAM, l'activité partielle sera rémunérée à 70% du brut (soit 84% du net à minima).

**Mais contrairement à ce qui a pu être parfois annoncé dans les secteurs, la rémunération brute inclut les éléments variables suivants :**

- Prime temps de douche
- Prime temps habillage/déshabillage
- Indemnisation HV2
- Posté 1x8, 2x8, 3x8.
- Temps travaillé TIDC/TDPIS
- Prime de zone bord

## Pour les personnels venus travailler sur site.

- Les personnels en horaire variable et qui sont passés en bordées de 6h sont payés 7h30 sans EVP.
- Pour les postés 1x6 et 3x6, les éléments variables de paie sont proratisés.
- Pour les postés 2x6, les éléments variables de paie ne sont pas proratisés. **Comme le dit la CGT depuis le début, l'accord d'entreprise s'applique et donc la dégressivité prévue dans cet accord.** C'est dommage que ce soit la CGT, non signataire de l'accord d'entreprise, qui rappelle cette règle aux signataires !! **La perte est donc dans la période « limitée » à 20% de la prime de 2x8**, bien moins que les 80% annoncés par certains alarmistes...

Concernant la proratisation des CP, un rapide calcul laisse apparaître que ce ne sera pas le carnage prédit par les pro-signatures. A raison d'une perte d'1h30 par jour et ce même sur toute la période allant du 3 mai au 8 juin, le droit à congé s'établit à 24,75 jours. La loi étant d'arrondir au nombre supérieur, le solde de congé sera de... 25 jours !! Quoi qu'en dise les déçus du 2<sup>ème</sup> accord, 25 jours, ça ressemble beaucoup à 5 semaines...

Enfin, reste la règle imposée par la direction générale qui impose un congé principal d'une durée maximale de 15 jours ouvrés consécutifs. Cependant, la décision finale est bien à la main des managers. Comment douter que les managers n'acceptent pas les congés de leurs personnels dont ils auront besoins par ailleurs pour la réussite des programmes ?? Quel mauvais calcul que de contraindre la prise des congés lorsque l'entreprise souhaite avoir des collaborateurs engagés !!

**Cette explication des mesures unilatérales a le mérite de faire la clarté sur ce qui est appliqué aux personnels. Elle démontre d'ailleurs que les personnels auraient payé bien plus cher la signature d'un deuxième accord via un hold-up sur les CP et de compteurs d'heures à récupérer. Mais bien entendu, cette deuxième méthode est plus sournoise car invisible sur la feuille de paie... Quoique, revenons sur le premier accord signé par les partenaires sociaux...**

La mesure phare de ce premier accord était le paiement à 100% de la rémunération contre l'imposition de 10 jours RTT. Cet accord, très interprétable, a donné lieu à des situations très inéquitables voire interdites :

- Pose unilatérale des 10 jours RTT sans prévenir les personnels, là où d'autres ne se sont rien vu appliquer. Pour info, la moyenne de jours RTT imposés par personnels est légèrement supérieure à 7, merci donc à tous ceux qui en ont « donné » 10...
- Pose de jours RTT à des personnels se pensant en télétravail à temps plein.
- Pose de jours RTT aux personnels ayant pourtant travaillé partiellement sur site.
- Pose de jours RTT à des personnels pourtant en garde d'enfant.
- Pose de jours RTT en dehors des dates de validité de l'accord.

Cette liste est malheureusement non exhaustive car il y a fort à parier que toutes les situations ne nous sont pas revenues aux oreilles.

**De plus, et contrairement aux dires des signataires, l'imposition de jours RTT n'est pas sans conséquences sur les primes. En effet, ces jours RTT sont des jours où les personnels ne se voient pas appliqués les éléments variables de paie !!!**

Et ce n'est pas la CGT qui le dit, c'est la réponse du CSPN et de la direction aux personnels qui s'inquiètent d'une perte sur leur salaire du mois de mai : *« les absences type maladie (dont garde d'enfant), CP ou RTT ne maintiennent pas les éléments variables de paie, comme habituellement. L'écart sur le net à payer provient du fait que les collaborateurs ont plusieurs jours d'absences maladie, RTT ou CP sur la période. »*

Certainement un oubli dans la communication des partenaires signataires. Un oubli qui coûte cher car 10 jours RTT sur 21 jours ouvrés, c'est quasiment la moitié de la prime de poste et des éléments variables de paie qui sautent sur le mois d'avril !!! **Vraiment magnifique cette signature...**

**La signature du premier accord a été une erreur et la signature du deuxième aurait été une aberration. Le chantage qui prévaut à chaque fois qu'il s'agit d'ouvrir des négociations avec la direction de Naval Group n'a pour conséquence que de contraindre un peu plus les personnels à chaque fois.**

**Ça suffit ! D'autres choix sont possibles.  
Pour s'en donner les moyens, rejoignez la CGT.**

**Syndicat CGT des Travailleurs Réunis du Site de l'Arsenal de Cherbourg**

**BULLETIN D'ADHESION**

Nom : ..... Prénom : ..... Matricule : .....  
Date de naissance : ..... Profession : ..... Catégorie : .....  
Atelier / Service : ..... Code courrier : .....  
Téléphone Portable : ..... E-mail perso : .....  
Date : ..... Signature : .....