

Flash CFTC n° 50 – jan fév. 2022 – Pourquoi la CFTC n'a-t-elle pas signé l'accord de substitution ?

Comme vous avez dû en entendre parler (notamment lors des Town halls), les organisations syndicales et la direction se sont réunies de juin à novembre 2021 afin de négocier un « accord de substitution » portant spécifiquement sur les questions de durée et d'aménagement du temps de travail d'une part, et du dialogue social et de l'exercice du droit syndical d'autre part.

Ceci afin de fixer le nouveau statut collectif qui aurait été applicable à l'ensemble des salariés (incluant les ex HRG) de la société GBT France à compter du 1er janvier 2022.

Les dispositions issues des deux accords d'adaptation du 17 octobre 2019 portant respectivement sur la mise en place du forfait jours d'une part et droit à la déconnexion, d'autre part, étaient reprises dans le cadre de cet accord, qui venait s'y substituer de plein droit dès le 1^{er} janvier 2022 (cadre légal).

Les dispositions de cet accord se substituaient également aux dispositions conventionnelles de branche ainsi qu'à tout accord collectif d'entreprise, engagements unilatéraux et usages en vigueur, ayant le même objet que les dispositions de cet accord (cadre légal).

A travers cet accord, la Direction voulait, entre autres :

- harmoniser les règles pour tous les salariés GBT y compris ceux issus d'HRG,
- arrêter la modulation (comme demandé par certains collaborateurs) mais introduire de la flexibilité dans les horaires via des pauses allongées,
- sécuriser et étendre le forfait jours notamment à des non cadres et mettre en place le télétravail pendulaire dans le service M & E.

La CFTC n'a pas été signataire de cet accord.

Afin que vous puissiez prendre connaissance des raisons de ce refus de signature, nous vous exposons ci-dessous les différentes propositions qui ont été faites par la Direction ainsi que nos arguments :

- L'accord temps de travail devait s'appuyer sur un outil « GTA » (gestion du temps de travail) comme inscrit dans le projet. Mais pendant les négociations il a été indiqué que cet outil ne serait pas déployé dans l'immédiat, ce qui laissait un doute important sur les moyens de contrôle des heures de travail réalisées.
 - ➔ La CFTC avait négocié un accord temps de travail en 2012 qui n'a jamais vu le jour par faute de la mise en place de cet outil. La CFTC demandait que Cisco soit utilisé pour mesurer le temps de travail des collaborateurs et permettre ainsi le paiement des heures réellement effectuées.

Pour tous les collaborateurs de **Traveler Care** :

- 12 RTT dont 5 posés à l'initiative de GBT et 7 à l'initiative du salarié selon les allowances (donc quasiment 12 RTT à l'initiative de l'entreprise), tout cela après la pose des CP en lien également avec les Allowances. En échange de cela l'ensemble des TC en télétravail (en HW ou TAD 100 %) devaient avoir 20 pauses déjeuner de 2h et 30 de 1h30 par an (maximum) et 1h de pause déjeuner sur le reste de l'année ; pour les TC sur site, l'heure de déjeuner restait inchangée.
 - ➔ La CFTC a considéré que cette proposition impactait 135 TC ayant postulé au télétravail à la suite de l'annonce de la fermeture des sites avec l'assurance de ne pas être en « modulation ». Or avec ce projet, GBT souhaite réintégrer une forme de modulation avec des pauses déjeuner allongées. Cela augmentait artificiellement et nécessairement l'amplitude du travail pour les TC qui ont besoin d'un équilibre vie personnelle vie

professionnelle ; sans outil de mesure du temps de travail, comment l'entreprise peut-elle suivre la durée du travail et déterminer les réels besoins ? La direction n'a pas pu nous indiquer la méthodologie de suivi car IEX n'est pas un outil de suivi du temps de travail en temps réel.

- **Passage en forfait jours** pour tous les Team Coaches et Team Opérations de Traveler Care avec les avantages salariaux qui y sont liés, plus ou moins avantageux selon les cas (ancienneté, niveau de salaire...)
 - ➔ La CFTC a considéré que cette catégorie de population n'a pas de réelle autonomie d'horaire car ils dépendent d'une amplitude horaire collective. Et ils n'ont qu'une autonomie partielle dans les décisions.

Pour les collaborateurs de **M & E** (Meeting Planners, Group Air planners et Reconciliation Planners)

- Passage en Forfait jour pour les « non-cadres » au niveau E (c'est-à-dire agent de maîtrise) ce qui leur permettrait d'obtenir 3 jours maximum par semaine de télétravail pendulaire (soumis par avenant afin de laisser le choix au salarié d'accepter ou pas).
 - ➔ La CFTC est opposée au forfait jours pour les non-cadres comme l'ensemble des syndicats ayant négocié la convention collective nationale ; si l'entreprise considère que leur autonomie est suffisante pour passer en forfait jours, pourquoi ne pas les passer « cadre » ? S'ils passent en forfait jours en restant niveau E, leur évolution paraît bloquée pour l'avenir ; de plus, le forfait jours ne permet pas de rémunérer les heures supplémentaires qui pourtant sont fréquentes dans ce service.
 - ➔ La CFTC considère que la proposition de lier forfait jours et télétravail s'assimile à une forme de « *chantage* ». D'ailleurs, les collaborateurs de M & E sont en télétravail depuis bientôt 2 ans et ont donc démontré que cela n'était pas un frein à leur qualité de travail.

- Horaires individualisés pour certains services (hors cadres dirigeants, collaborateurs en forfait jours et collaborateurs à temps partiel ou soumis IEX ou ayant des horaires clients implants)
 - ➔ La CFTC n'y est pas formellement opposée mais se pose la question de comment suivre une telle décision sans outil de suivi de temps de travail. La direction n'a pas pu nous indiquer la méthodologie de suivi.

- En cas de circonstances exceptionnelles, **possibilité de coworking** pendant 3 mois, indemnisé à hauteur de 190 € par mois.
 - ➔ La CFTC a demandé 3 mois renouvelables avec possibilité de recours au fond de solidarité qui serait pérennisé dans les conditions actuelles ; de plus, les 190 € ne sont pas suffisants car un espace de coworking fermé, pour être conforme aux règles de compliance en vigueur au sein de l'entreprise, coûte plus cher que ce montant proposé ; la CFTC ne peut pas accepter qu'un collaborateur complète le paiement de ce loyer pour pouvoir travailler ; elle estime que c'est à l'employeur de prendre en charge l'intégralité des frais de réservation de l'espace de coworking, les salariés ayant subi la fermeture ou la réduction de surface des plateaux.