



LA CFE-CGC N'A PAS SIGNE L'ACCORD COLLECTIF RELATIF AU TEMPS DE DEPLACEMENT PROFESSIONNEL A GROUPAMA GAN VIE

CONTEXTE :

Depuis 2010, création de GGvie, et bien qu'il s'agisse d'une obligation légale, la Direction s'était abstenue de mettre en place ou de négocier un quelconque barème de compensation des temps de trajet professionnels et les contreparties étaient laissées à la libre appréciation du management, ce qui débouchait souvent sur la seule application de fonctionnement de l'outil e-temptation : la journée de mission/déplacement forfaitisée à 7h36 quelle que soit l'amplitude réelle de la journée du salarié en déplacement.

Notre organisation syndicale a été la première, le 21 mai 2015, à réclamer l'ouverture de négociations relative à la compensation des temps de transport intersites pour que GGvie se mette en conformité avec les dispositions de l'article L 3121-4 du code du travail qui prévoit :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire ».

Malgré tous nos rappels au droit, via les réunions de délégation du personnel, il aura donc fallu attendre un an, pour que la Direction ouvre ces négociations en trainant des pieds, et encore une année de plus pour arriver à la rédaction d'un texte qui lui fasse espérer une signature de certaines Organisations Syndicales.

POURQUOI NE SIGNONS-NOUS PAS UN ACCORD QUE NOUS ETIONS LES SEULS A RECLAMER ?

1) Parce que l'ensemble des cadres est finalement exclu de cet accord.

Comme le code du travail ne prévoit pas que les compensations soient réservées au seul bénéfice des salariés non cadres, nous avons donc réclamé que les salariés au forfait jour bénéficient également de contreparties.

Dans une première version de l'accord, les managers « multi sites » étaient d'office exclus du dispositif par la Direction. Quant aux mesures proposées pour le reste des salariés cadres, elles allaient tellement à l'encontre de leurs intérêts que nous en avons réclamé la suppression mais n'était-ce pas l'ambition première de la Direction ?

Exemple : « Si le temps de travail effectif du collaborateur est inférieur à 4h00, il lui sera comptabilisé une demi-journée de travail ».

Autrement dit, un cadre bordelais appelé à participer à une réunion de 3h00 sur le site de Michelet voyait son temps de réunion et ses 6h30 de déplacement (soit un total de 9h30) réduits à une demi-journée, il aurait donc eu l'obligation d'accomplir sur son lieu habituel de travail la demi-journée de travail effectif « manquante ». Soit une amplitude horaire minimum de 13h30. En terme de préservation de la santé et d'équilibre vie professionnelle/vie privée, nous avons vu mieux !

Les managers seront donc appelés à contrôler les temps de déplacements, leur gestion et l'utilisation des compteurs des collaborateurs mais sans jamais pouvoir en profiter eux-mêmes..

2) Parce que l'équité entre salariés non cadres n'est pas, selon nous, garantie par cet accord.

Lorsque la somme du temps de travail « effectif » et du rallongement du temps de trajet reste inférieure à la journée théorique de travail (7h36), il est convenu, au titre de la contrepartie du rallongement du temps de trajet, de créditer la journée du temps correspondant à une journée théorique de travail.

Ainsi, avec un temps de travail effectif constitué d'une réunion de 3h00 et un allongement du temps de déplacement de 2h30, on a donc $3h00 + 2h30 = 5h30$, ce qui est inférieur à 7h36.

La journée sera créditée à hauteur d'une journée théorique de travail (7H36).

Soit une contrepartie de 2h36 pour une journée de 5h30.

Lorsque la somme du temps de travail effectif et de l'allongement du temps de trajet est supérieure à la journée théorique de travail, mais que le temps de travail effectif reste inférieur à la journée théorique de travail, une part du déplacement vient compléter le temps de travail effectif pour atteindre la journée théorique de travail. Le salarié est ainsi crédité du temps correspondant à une journée théorique de travail. Le reliquat de l'allongement du temps de trajet fait l'objet d'une contrepartie à hauteur de 25% dudit reliquat créditée sur un compte « déplacements inter bassins ».

Ainsi avec un temps de travail effectif constitué d'une réunion de 3h00 et un allongement du temps de déplacement de 6h30, on a donc $3h00 + 6h30 = 9h30$ ($>7h36$)

La part de l'allongement du temps de trajet créditée pour atteindre la journée théorique est de : $7h36 - 3h00 = 4h36$. Le reliquat bénéficiant d'une contrepartie est donc de : $6h30 - 4h36 = 1h54$.

La contrepartie de 25% est donc de $1h54 \times 25\% = 29$ minutes

Soit une contrepartie globale (4h36 + 29 minutes) de 5h05 pour une journée de 9h30.

Lorsque la somme du temps de travail effectif et l'allongement du temps de trajet est supérieure à la journée théorique de travail, et que le temps de travail effectif est supérieur ou égal à la journée théorique de travail, l'intégralité de l'allongement du temps de trajet fait l'objet d'une contrepartie à hauteur de 25% de cet allongement.

Ainsi avec un temps de travail effectif constitué d'une formation de 8h00 et un allongement du temps de déplacement de 6h30. On a donc $8h00 + 6h30 = 14h30$ ($>7h36$)

La contrepartie est constituée des 25% appliqués à la totalité de l'allongement du temps de trajet soit $6h30 \times 25\% = 1h38$, créditée sur le compte « déplacements inter bassins ».

Soit une contrepartie globale de 1h38 pour une journée de 14h30.

Contre toute logique, le salarié qui supporte la journée la plus longue bénéficie de la contrepartie globale la plus faible. Précisons encore que dans le dernier exemple retenu, le salarié ne bénéficie pas non plus du temps de repos journalier minimum de 11h00 prévu par le code du travail.

3) Parce que ne sont pris en compte que les déplacements inter bassins.

Cette disposition exclut les déplacements professionnels des salariés parisiens sur d'autres sites que celui de Michelet, Elle exclut également les activités hors site intra bassin comme les formations, ce qui est une interprétation restrictive de l'article L 3121-4 du code du travail qui ne fait mention d'aucune zone géographique mais simplement d'un temps de trajet supérieur au temps normal entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Dans ces conditions, la CFE-CGC, soucieuse de l'intérêt collectif des salariés de l'encadrement et des techniciens ne ratifiera pas cet accord qui ne prend pas suffisamment en compte le bien-être au travail et la nécessité de concilier travail et vie privée qui sont pourtant d'importants outils de motivation, et de fidélisation des salariés.

