



# Rappel des règles

Octobre 2019

A l'occasion de la réunion du CSE de juillet, la direction a mis à l'ordre du jour le point suivant : « organisation de permanences au service réceptions / expéditions ».

Les salariés concernés nous avaient alertés car leur manager puis la direction les avaient déjà approchés.

Le sujet étant l'organisation d'une permanence jusqu'à 18h00.

Notre direction n'a absolument pas la culture de la négociation et du compromis. Ils y sont donc allés de façon autoritaire. Et avec une fâcheuse habitude de revenir sur des choses déjà discutées entre managers et salariés.

Ce qui aurait dû être une simple discussion de travail étant devenu un conflit, nous sommes intervenus.

Personne n'est contre une organisation des horaires des expéditions. Bien que depuis bientôt 40 ans ce service tourne sans organisation horaire spécifique (du moins officiellement), il est compréhensible qu'une telle mesure soit de nature à améliorer le fonctionnement.

Le conflit est apparu car la direction a voulu passer en force. La direction a rejeté la notion de compensation exprimée par les salariés. Il est en effet logique de négocier une compensation quand, plusieurs jours dans le mois, le salarié ne peut plus pratiquer les horaires variables tels que définis dans notre convention d'entreprise. Lors du CSE de juillet, la direction a décrété que « l'idée de la convention d'entreprise n'est pas de permettre à tout le monde de partir à 16h00 ».

Suite à cette attaque frontale de notre convention d'entreprise, nous avons questionné l'inspection du travail, sur le point précis des heures de plage fixe et variable inscrites dans la convention d'entreprise. Il a répondu ceci : les périodes de travail imposées par l'employeur entre 16h00 et 18h00, les plages variables, doivent être considérées comme des heures supplémentaires, dans la mesure où les 152h du cycle de 4 semaines sont dépassées.

Les salariés concernés ont élaboré une revendication que la CGT a relayé à la direction voici un mois. Nous n'avons toujours pas de réponse.

Toujours à propos de la sphère « temps de travail », lors du CSE du mois de juin, la direction a présenté sa note sur « le mur qualité chez Eolane ».

Une occasion de se mettre d'accord avec les salariés dans la sérénité qui a été gâchée par la direction. Les discussions entre salariés et manager avaient progressé et la dessus, la

direction arrive pour remettre en cause certains points discutés sur l'organisation des déplacements. Résultat : à part une ou deux personnes il n'y avait plus de volontaire pour faire les déplacements. Donc, une nouvelle fois, passage en force de la direction qui a imposé aux salariés de faire ces déplacements à ses conditions.

Cette situation a remis en lumière un litige jamais résolu à propos du calcul du Temps de Travail Effectif lors des déplacements.

Afin de nous répondre, la direction a remis à plat les conditions de déplacements professionnels de tous les salariés.

Et les faits suivants sont apparus :

- jusqu'à maintenant, lorsque les cadres se déplaçaient en dehors du temps de travail, il y avait autant de manière de comptabiliser leurs heures et les contreparties inhérentes, qu'il y avait de managers. Donc certains cadres ont bénéficié des dispositions légales mais beaucoup d'autres non.
- il arrive aux salariés CMS de se déplacer d'une centrale nucléaire à l'autre sans rentrer chez eux. Or, ce temps qui est légalement du Temps de Travail Effectif, la direction l'a toujours comptabilisé comme du temps de déplacement classique. C'est-à-dire n'entrant pas en compte dans le Temps de Travail Effectif, donc n'entrant pas en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

**Rolls-Royce a donc été dans l'illégalité depuis de longues années et surtout, des centaines de salariés ont ainsi été lésés.**

Il nous est apparu clairement qu'une réparation intégrale était inenvisageable. Néanmoins, au vu des proportions de cette affaire, par le nombre de salariés concernés et aussi par sa durée dans le temps, il nous paraît légitime d'envisager le dédommagement de tous les salariés lésés durant les cinq dernières années.

La CGT a donc fait cette proposition à la direction. Nous sommes dans l'attente de la réponse.

Les faits sont là, en tout cas ceux dont on a connaissance, car il est probable qu'il y ait d'autres secteurs où les règles ne sont pas respectées.

**La vigilance est toujours de rigueur  
à fortiori la veille d'être acheté par un concurrent.  
Nous aurons toujours des droits à défendre  
même quand nos actionnaires auront changé !**