



Propositions du syndicat CGT Schindler pour la négociation « Aménagement du temps de travail » pour l'année 2020.

Vanves, le 14 novembre 2019

Préambule

Garantir les conditions de travail pour pérenniser et recruter !

Consciente de l'importance de l'emploi dans le contexte actuel de crise, et afin de garantir le maintien du plus grand nombre de personnes possibles dans son poste et de remettre en place une politique d'embauche garantissant aux jeunes un accès à l'emploi et aux seniors une sortie progressive d'activité, la CGT propose la réouverture de négociations sur l'accord RTT pour un passage rapide à 32 heures hebdomadaires, garantissant :

- le retour des 23 jours de RTT actuels pour l'ensemble des techniciens et magasiniers,
- le passage des salariés au statut administratif à 23 jours de RTT.

Ces négociations seront accompagnées d'un calendrier pour le passage à 30 heures pour la fin de l'année 2021, comme l'a déjà fait avec succès la Suède.

Améliorer l'organisation du travail pour sauver le climat !

Pour cela, et compte tenu de l'urgence climatique, il est impératif de revoir les organisations du travail pour limiter les émissions de gaz et réduire au maximum nos déchets.

Le télétravail et la dématérialisation des documents ne vont pas dans ce sens, puisque leur mise en place repose sur une utilisation accrue des nouvelles technologies friandes de terres rares et de serveurs toujours plus gros qu'il faut refroidir.

Aujourd'hui, une entreprise comme Schindler devrait travailler à développer prioritairement 5 axes :

- remettre en place **une unité de réparation centralisée des cartes électroniques** (manœuvre, puissance, etc...) évitant de jeter une carte entière pour un seul composant usé et **des moteurs et autres composants électriques**, dont la sous-traitance entraîne perte de compétences, accroissement des délais et transports de matériels ;
- envisager **la réduction de l'utilisation des huiles minérales** en développant une gamme de rollers multi-support ;
- **recycler l'ensemble des bleus de travail** en récoltant centralement les bleus usagés, en les dépolluant et en les recyclant.
- Engager un échange et **une réflexion sur l'avenir de la flotte automobile** (diesel générant des particules fines) et sur la possibilité d'envisager, en particulier dans les grands centres urbains, la mise en œuvre d'autres modes de déplacement compatibles avec l'avenir du climat et la santé des salariés comme de la population. Dans l'immédiat, embaucher un quatrième magasinier à Pantin pour supprimer la rotation en automobile des trois actuels magasiniers ;
- **une politique de logement des salariés** permettant de réduire les déplacements domicile-travail.

Informier l'ensemble des salariés de la réorganisation à venir

Une nouvelle réorganisation est prévue au cours du premier semestre 2020, impactant essentiellement les personnels de direction (DZ, DAR, DQ...). Mais les nouveaux découpages prévus, ainsi que la mise en place de nouveaux responsables d'exploitation et travaux (REX et RT) auront tout de même un impact sur les équipes. Il devient urgent que la direction précise ses projets quant à la mise en place d'une direction IdF Nord, et IdF Sud, ainsi que de l'intégration des IN (et Sites Permanents) au sein de la Direction Activités Spéciales (DAS).

D'ici là :

1. Mise en place d'un système de mesure du temps de travail des personnels de bureau cadre et non cadre, par la mise en place d'un système de mesure du temps de fonctionnement de l'ordinateur (les données seront annexées au formulaire de déclaration du temps de travail) devant permettre le paiement de la totalité des heures réellement effectuées, y compris les heures supplémentaires ;
2. Télétravail, préciser le nombre de jours maximum autorisé par l'accord d'entreprise ;
3. Respect de la convention collective de la métallurgie pour comptabiliser les trajets hors travail pour les personnels doté de FieldLink. Pour les autres salariés itinérants, mise en place d'une prime compensatoire.
4. Portes & Automatismes : suppression de l'horaire décalé 10h-18h47 ;
5. Escaliers mécaniques :
 - a. Mise en place d'un système de compensation financière pour les personnels amenés à travailler aux horaires décalés de soir et de nuit ;
 - b. Embauche d'un technicien pour les horaires décalés du soir afin de conserver la rotation actuelle des permanences ;
 - c. Retour à une heure de pause pour les EM ;
 - d. Horaire de dépannage 15h à 23h47 : rendre accessible et disponible un local dans une agence plutôt que de laisser les techniciens dans leur véhicule la nuit.
6. Le système de permanence comprend le samedi, dimanche et jours fériés. Le salarié bénéficiera d'un jour de repos appelé RECAV en remplacement du jour travaillé ;
7. Extension de la prime d'écoute à l'ensemble des sites à permanence dans lesquels les contraintes de réponse au client imposent d'être à disposition d'appels, y compris lors des pauses de la journée (SNCF, Hôpitaux, ADP, etc...).
8. Extension de la prime d'écoute à l'ensemble du personnel de maintenance pour la pause médiane de la journée pour la désincarcération ;
9. Pause payée pour les permanences de week-end et jours fériés pour les techniciens de maintenance, les techniciens étant de fait planifié sur la totalité de la journée et devant rester à l'écoute lors de leur pause déjeuner.
10. Extension de la prime dite de salissure (NET) à tous les services de la DQ qui ne l'avaient pas (CET) lors du port obligatoire des bleus imposé par la fiche C22 du MSM et le règlement intérieur ;
11. Une véritable prise en compte de la nécessité d'intégrer un plan de formation à long terme pour garantir la pérennité des compétences techniques au sein de l'entreprise (assistance technique, formation terrain...). L'organisation du travail des équipes doit prendre en compte la nécessité de former la relève technique en dégageant du temps pour les interventions, la formation terrain et en salle et le transfert des compétences. Ce n'est pas réalisé à ce jour. Cela doit permettre d'éviter de rappeler des salariés à la retraite pour intervenir en intérim ou en CDD !
12. Pour le personnel de montage : Instauration d'une compensation financière d'habillage et de déshabillage comme prévu par l'article 5.5.2 par l'accord d'entreprise de 2001, ainsi que par les décisions jurisprudentielles ;

13. Pérenniser tous les postes par des CDI, et non en CDD ou intérim (assistante DT, assistante commerciale, AAS et GCC) ;
14. Spécifier les objectifs des équipes soir et nuit avec des embauches suite aux départs en retraite, mutations et missions principalement pour le soir :
 - a. Nuit : uniquement urgences et désincarcérations
 - b. Soir : urgences, désincarcérations et dépannages
15. Spécifier les horaires et le nombre de technicien contractuellement présent des sites à permanences ;
16. Spécifier les objectifs de l'horaire décalé maintenance de 7h à 8h uniquement urgence et désincarcérations ;
17. Spécifier les horaires de bureau à compter de 7h et en horaire décalé maintenu ;
18. Pour le personnel sédentaire, préciser les horaires de la pause déjeuner pour les horaires bureau ;
19. Pas de journée de solidarité supplémentaire et révision des droits à congés payés pour les salariés en temps partiel en soirée et de nuit par rapport à cette journée en moins pour eux (17 jours au lieu de 18) ;
20. Embaucher un quatrième magasinier à Pantin pour supprimer la rotation en automobile des trois actuels magasiniers.

Pour la délégation CGT Schindler,
Christophe RECOURSE