



Le + syndical

ATC : Position CFE-CGC

A suivre.....

LE CONTEXTE

- L'accord ATC a été signé fin 2009 pour une durée limitée à 2 ans, éventuellement reconductible 2 années supplémentaires.
- Aujourd'hui, la majorité des salariés a un compte ATC alimenté par leurs **DROITS** issus du changement de la période de référence des congés Payés (15 jours).
Ceux embauchés au second semestre 2009 ont des droits au prorata de leur présence en 2009 (entre 1 et 14 jours). Ceux embauchés après le 1er Janvier 2010, n'ont aucun droit. Leur compteur ATC a été complété à 15 jours par une avance de la Direction.
- La direction souhaite pérenniser, à durée indéterminée, un dispositif COLLECTIF simplifié.

LA POSITION CFE-CGC

- **Un dispositif ATC est-il nécessaire ?**
 - ✓ Dans tous les secteurs de l'entreprise l'évolution des cadences ne semble pas justifier le maintien d'un dispositif de flexibilité, imaginé au moment de la crise mondiale de 2009.
 - ✓ Cependant, le contexte macro économique est toujours très incertain (peut être plus qu'en 2009) et personne ne peut anticiper quelles seront les conséquences pour notre secteur d'activité.
 - ✓ Un dispositif de flexibilité permettant de s'adapter sagement à d'éventuelles difficultés peut se révéler pertinent.
- **Dans quelles conditions ?**
 - ✓ Toutes les mesures de flexibilités traditionnelles (rapatriement de charges, réduction de la sous-traitance, prêt de personnel, actions de formations...) doivent avoir été utilisées avant de recourir à l'ATC dans un service ou un atelier.
 - ✓ L'ATC n'est pas là pour répondre à des aléas liés à des choix de l'entreprise (sous-traitant défaillant par exemple).
 - ✓ Les organisations syndicales doivent être consultées avant toute application.
- **Quelles modalités ?**
 - ✓ Le nombre de jours bloqués sur le compte ATC ne doit pas dépasser 5 jours.
 - ✓ Les autres droits à Congés payés (entre 1 et 10 jours suivant la date d'embauche) doivent être restitués aux salariés en laissant le choix entre :
 - Paiement
 - Prise des congés
 - Placement en CET autres droits
 - Placement en CET fin de carrière
 - Placement en PERCO

- ✓ L'accord étant à durée indéterminée, le blocage est désormais à long terme. Cette contrainte doit donc être :
 - Rémunérée par un abondement
 - Rediscutée tous les 3 ans
 - Levée en cas d'événement personnel important (mariage/Divorce, achat résidence principale, surendettement, ...)
- En cas de mise en œuvre de l'ATC, un abondement doit accompagner l'effort des salariés, à hauteur de 1 jour par tranche de 5 jours d'arrêt imposés.
Pour être équitable, cet abondement concerne aussi bien les jours initialement bloqués sur le compte ATC que les avances que pourraient faire la direction pour ceux n'ayant pas leur compte suffisamment crédité.
- En cas d'avance, une période de 3 ans doit être laissée aux salariés pour restituer les jours d'arrêt avancés.

La CFE-CGC considère qu'un accord gagnant - gagnant doit :

- Permettre à l'Entreprise de mettre en place un dispositif de flexibilité beaucoup plus souple que le recours au chômage partiel
- Offrir aux salariés des compensations à la hauteur des contraintes imposées.

C'est sur ces bases que la **CFE-CGC** participera à la dernière réunion de négociation prévue le lundi 7 novembre.

Toulouse le 3 Novembre 2011