

## Le « difficile » chantier est lancé !

D'une 1<sup>ère</sup> réunion paritaire en novembre 2022, nous avons retenu l'**ambition de l'Entreprise** pour un **projet d'accord de refonte** de l'Organisation du temps de Travail à partir des accords Hypers et Supers, innovante et structurante, applicable aux 4 blocs ARF (Hypers & Supers, e-commerce, Services d'Appuis, Logistique) selon un triptyque de « **Simplifier, Flexibiliser, QVT** ». Rien que ça ?!...

### Les principes généraux sont ainsi posés PAR la Direction :

- ✓ L'année de référence s'entend de la période allant du 1<sup>er</sup> juin N-1 au 31 mai de l'année N
- ✓ La durée annuelle de travail est de 1607 heures (7 h de JS incluse), soit 151,67 heures / mois
- ✓ La durée hebdomadaire de référence des employés à temps complet est de 35 heures. Au-delà se déclenchent les heures supplémentaires ou des droits à JRTT
- ✓ Le temps de travail effectif (temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, accompli, planifié, presté...) est payé au taux horaire
- ✓ Le temps de pause est rémunéré : au plan légal, un salarié ne doit pas travailler plus de 6 heures de suite dans une même journée sans avoir une pause. Dès que le salarié travaille au moins 6 heures, il doit bénéficier obligatoirement d'une pause d'au moins 20 minutes. L'harmonisation proposée serait de 30 minutes pour 7 heures et plus.
- ✓ Le temps avant habillage et après déshabillage qui se fait dans l'enceinte de l'entreprise, du fait des dispositions légales est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Dans ces cas, le badgeage se fait avant habillage et déshabillage, il reste à déterminer le temps nécessaire...
- ✓ La Journée de Solidarité est annualisée et à réaliser afin d'alimenter son exécution dès l'ouverture du compteur
- ✓ Seuls les jours de Noël, de l'An et du 1<sup>er</sup> mai sont des jours fériés chômés dans l'Entreprise. Partant du principe que la survenance d'un jour férié n'entraîne pas de perte de rémunération mais ne doit pas être un gain... le principe du volontariat pour les autres fériés s'ils sont planifiés et travaillés est en question, ainsi que sa rémunération majorée
- ✓ Le travail du dimanche est à distinguer si ordinaire ou exceptionnel (dérogations). Le code du travail permet le travail jusqu'à 13 heures... pour une majoration d'au moins 30%
- ✓ Les congés de fractionnement seraient dus si c'est à la demande de l'employeur de fractionner et non à l'initiative du salarié

### L'AVIS DE LA CFTC RETAIL FRANCE



Ce chantier RH parmi les 12 présentés aux Orientations Stratégiques de mai 2022 est ré affirmé. Poser les principes généraux n'est pas une négociation, il y manque les contreparties. Et il en faudra... pour satisfaire l'ensemble des employés des différents formats et entreprises !

A ce stade de la discussion, quelques idées ressortent :

- La modulation érigée en principe de base de l'organisation du travail et mesurée par trimestre pour l'octroi d'heures supplémentaires rémunérées ou récupérées et non plus annuellement. La base contrat resterait annuelle.
- L'organisation du travail sur 6 jours ou moins (semaine de 4 jours, VSD...) à la demande
- Souplesse dans la prise de la pause en 1 ou plusieurs fois
- « Déverrouiller » la coupure (2 h entre 11 et 15h sauf 7 h en continue)
- 10 heures de travail effectif maxi par jour, 7 h maxi en caisses, temps de repos de 12 heures
- Aucune séquence de travail inférieure à 3 heures, sauf demande express
- Faciliter l'alimentation du PERCOL par l'information en amont et la planification des congés

Pour la délégation **CFTC ARF**, la « vraie » négociation de ce sujet structurant de la vie professionnelle commence véritablement le 5 avril. C'est bien un chantier d'ampleur difficile mais pas impossible.