

Fusion Inter-routage / Leval

Par un document remis aux Comités d'entreprise des deux sociétés, la direction a précisé sa vision. Il s'agit de fait d'une intégration de Leval dans Inter-Routage. Les élus CGT se sont réunis avec une partie des élus indépendants pour réfléchir à la situation. Voici leur analyse.

Sur les principes

Nous n'avons jamais refusé le principe du regroupement à Aubervilliers et nous restons prêts à accompagner cette nouvelle page de l'histoire du groupe Interval. Le départ de l'hebdomadaire « Investir » étant cité dans le document de la direction, nous en profitons pour informer le personnel que dans l'entreprise de routage d'où il est parti, un conducteur Sitma est payé 3 000 € nets et un margeur 2 300 €...

La direction confirme qu'il n'y aura pas de licenciement économique et qu'elle renonce à la modulation du temps de travail que nous avons contestée : nous nous en réjouissons. L'ancienneté des salariés de Leval est bien entendu transférée automatiquement, ce que chacun devra vérifier sur sa première feuille de paye d'Inter. La direction annonce sa volonté de renégocier les contrats de prévoyance (mutuelle). Nous serons vigilants pour que la part payée par le salarié n'augmente pas et que le taux de remboursement reste identique.

Primes et avantages

Nous sommes prêts à renégocier les primes pour harmoniser les règles entre les deux sociétés. C'est un souci légitime d'égalité qui ne doit cependant pas se traduire par une perte ni pour ceux de Leval, ni pour ceux d'Inter. Un point particulier devra traiter les 4 jours supplémentaires de maladie existant chez Leval.

Temps de travail

La CGT n'a signé aucun des deux accords 35 heures en considérant qu'ils n'étaient bons ni l'un ni l'autre. La direction assure que l'accord d'Inter est meilleur que celui de Leval et qu'il doit donc s'appliquer à tous. Autant de générosité nous touche mais cela soulève plusieurs problèmes :

- 1) L'accord de Leval est basé sur moins d'heures à travailler. Il comporte deux RTT en plus. Un mécanisme limite les effets de l'annualisation sur 1 mois. Si la direction ne donne pas le travail prévu à un salarié à la fin du mois, elle paye le salaire intégral quand même. Les heures supplémentaires sont déclenchées dès 36 h 15.

2) L'accord d'Inter est piégé car il promet un salaire basé sur 37 heures ; mais la direction ne permet pas à tous d'effectuer les 37 heures et dans ce cas, elle « reprend » sur le salaire les heures manquantes à la fin du mois. L'autre inconvénient est que les heures supplémentaires éventuelles ne sont pas rémunérées à 25 % dès la 36^e heure. Précisons que le taux de 50 % au-dessus des 37 heures n'est pas un « cadeau » mais juste l'application de la convention collective. Enfin, un tour de magie a transformé 5 jours de RTT en une 6^e semaine de vacances d'hiver alors qu'ils auraient dû s'ajouter sur le calcul simple prévu par la loi :

- 35 heures = 0 RTT,
- 36 heures = 5 RTT,
- 37 heures = 10 RTT, etc.

Pour simplifier la négociation et démontrer notre bonne volonté, nous acceptons de partir sur la base de l'accord d'Inter mais en le corrigeant sur deux points cruciaux :

1. les heures non effectuées du fait de la direction doivent être payées en fin de mois,
2. les jours de RTT doivent correspondre au calcul légal du temps de travail sur 1 600 heures annuelles.

Réussir la fusion

À titre de comparaison : chez BHR, le temps de travail est de 33 heures 75 avec 7 semaines de congés + 2 jours. Chez France-Routage, le temps de travail est de 35 heures avec 11 RTT et la 6^e semaine. Et les salaires sont bien supérieurs. Nos demandes n'ont donc rien d'extraordinaire.

Pour réussir à finaliser les accords en cours de négociation, nous vous tiendrons informés au fur et à mesure, notre volonté étant que cette nouvelle étape pour l'entreprise soit aussi une nouvelle étape au profit des salariés.

15 février 2012