



Toulouse, le 29/ 04/ 2020

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

Monsieur le Directeur des Relations Sociales,

La décision d'engager une négociation sur le temps de travail et les grands et petits déplacements vous revient, tout comme son organisation et la date de dénonciation des accords existants.

Cette date fixe, en théorie, un cadre pour inciter les parties à faire preuve d'efficacité et à trouver, ensemble, un compromis acceptable pour tous. Néanmoins, nous savons que pour des négociations aussi capitales que celle-ci, la raison exige du temps. Les convergences toujours possibles à condition de prendre le temps nécessaire pour cela. Nous savons aussi que la volonté d'aboutir est un préalable à toute discussion constructive. Nous avons prouvé que nous nous inscrivions dans la démarche volontariste d'aboutir tant par notre constance que par nos propositions.

Vous décidez aujourd'hui de façon unilatérale de mettre fin à cette négociation malgré les demandes des organisations syndicales et, de fait, vous nous mettez dans l'impossibilité de toute acceptation à ce projet d'accord. Nous ne pouvons que le déplorer.

Ce projet balaie l'ensemble des pans de l'entreprise et des catégories sociaux-professionnelles. Il possède de points d'avancements pour les conditions de travail et de vie des salariés. La question était donc de mesurer la différence entre les points positifs et négatifs et d'en apprécier les impacts pour les salarié-e-s.

Or, les points de « prise de service des techniciens de maintenance » ainsi que les « taux horaire de nuit » sur lesquels vous demeurez inflexibles nous confisquent toute possibilité d'évaluer les avancées en termes de conditions de travail et de vie des employés de l'entreprise et de nous prononcer positivement sur la globalité du projet d'accord « temps de travail et petits et grands déplacements ».

Le point symbolique de la prise de service nous oppose alors que l'autonomie des salariés techniciens de maintenance, dans le respect des règlements intérieur de l'entreprise et des établissements, nous paraît comme un préalable à leur mission et à la bonne marche de l'entreprise. Si vous avez effectivement repris l'écriture, à la suite de l'ultime réunion du 28 avril 2020, le principe fondateur « de démarrage de la journée directement sur l'appareil du secteur géographique » associé à celui du « lieu d'exécution du contrat de travail habituel ou non » reste inchangé.

La diminution substantielle du pouvoir d'achat d'une catégorie de salarié, au-delà de toute autre considération, ne peut qu'être un frein, pour la CGT, à toute entente. Il en va de même pour les congés d'ancienneté et les FAJ des populations cadres.

C'est bien l'ensemble des salariés Otis que vous privez d'un « accord d'entreprise relatif à la durée, à l'aménagement du temps de travail et aux déplacements » par votre refus d'avancer sur ses points. Nous le déplorons.

Nous ne sommes pas en mesure, dans ces conditions, d'apposer notre signature au projet d'accord en question.

Je vous prie, Madame, Monsieur, d'agréer mes salutations distinguées.

Pour la CGT Otis,

Richard Greslon DSC.