

RETOUR DU CE

LA DIRECTION SORT LA GRANDE ECHELLE

Elle campe sur ses positions et décide d'imposer la nouvelle réorganisation du Service Sécurité Générale (APSG) : c'est-à-dire les Pompiers pour faire simple. La direction veut imposer : 12 HEURES DE PRESENCE PAYEES 10, pour eux : confinement 2 heures dans les éventuelles salles de repos et évacuation 10 heures afin d'accomplir l'ensemble de leurs missions.

Elle s'appuie sur une enquête auprès de ces salariés qui seraient (soi-disant) majoritairement favorables à cette nouvelle organisation. Comme toujours, de l'intox pour tenter de passer en force et pour imposer le mode 4x12 à la place du 5x8 : vous avez le choix entre la peste et le choléra... Démarche étonnante : si la direction était vraiment à l'écoute des salariés pour exaucer leurs souhaits, cela se saurait depuis longtemps, retenons tout de même le message.

Commentaire de le CGT : les choses sont claires, notre objectif est de faire respecter le code du travail, ne serait-ce que pour la santé et la sécurité des pompiers eux-mêmes. Pour compenser 10 départs en D.A consécutifs à l'accord que l'on connaît, on charge la mule en passant de 7h16 à 12 heures par séance de travail, et demain, pourquoi pas 13, 14 h00 (que ce soit les APSG ou des salariés d'autres secteurs du reste) ...

Notre position prend en compte l'intérêt des pompiers et demeure fidèle à la non-remise en cause systématique de nos acquis sociaux.

Nous connaissons les méthodes de la direction pour appâter dans un premier temps certains salariés, mais l'année prochaine, face aux 4 départs potentiels, quelle organisation mettra-t-elle en place? Nous condamnons dans ce projet, la mise à l'écart des organisations syndicales et de l'inspection du travail, le non-respect des instances représentatives (CHSCT et CE) en ne répondant pas à une partie des questions touchant les conditions de travail et le salaire. La direction n'hésite pas non plus à mentir pour faire passer la pilule. En vérité, sur un cycle de 4 mois par exemple : de Novembre à Février, sur la base des infos de la direction, les équipes seront présentes entre 36h00 et 48 h00 chaque semaine (payées 30 ou 40). Ces salariés n'auront que 7h30 à 8h00 de sommeil possible entre certaines séances de travail et sur 17 week-end compris dans cette période, ils seront impactés 11 fois au moins 1 jour et 7 week-ends complets : sûrement un aperçu entre équilibre « vie personnelle et vie au travail » discutable pour la CGT mais défendu par les signataires de l'accord.

Si la direction persiste, la CGT fera comme elle l'a toujours fait, elle saisira les autorités compétentes.

RESULTAT DE LA CONSULTATION (sans surprise) :

CGC : POUR

FO : ABSTENTION

CGT : CONTRE

COTATION ERGONOMIQUE DES POSTES X82

La CGT a demandé qu'une présentation soit faite sur les postes cotés vert, orange et rouge. « Aucun poste ne sera rouge » selon la direction, à l'Emboutissage, en Tôlerie et en Peinture. Seul, le Montage en aurait quelques-uns. Toujours d'après elle, les postes sont en construction et ne sont toujours pas encore définis.

Commentaire de la CGT : comment la direction peut-elle prétendre que les postes ne sont pas définis alors qu'une présentation du nombre de postes a été faite en CHSCT au Montage!!! Le responsable du projet X82 en séance de CHSCT a annoncé 110 postes en chaîne par équipe, 40 en picking et 10 en vérificateurs dont au MOINS 10 POSTES SERONT COTES EN ROUGE. En C.E, sûrement dans un excès d'autorité ou peut être d'égarement, Mme Lallier rappelle que le responsable du projet x82, ne représente pas la direction (OUPS...). Cette personne appréciera la considération que la direction a envers elle. Doit-on comprendre que ce responsable travaille pour la gloire ?

NOUVEL ACCORD SUR LE HANDICAP

La CGT a demandé l'application de cet accord et la mise en place d'une information et de sensibilisation auprès des salariés.

Commentaire de la CGT : Nous sommes signataires de cet accord qui apporte des améliorations par rapport au précédent notamment sur les points suivants : Simplifications administratives pour la reconnaissance du HANDICAP, désormais, toute personne étant victime d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale et ayant un taux incapacité de 10%, peut prétendre également aux mêmes droits que les travailleurs handicapés.

Quelques exemples d'élargissement des droits compris dans l'accord :

- 2 fois 5 minutes en début et en fin de poste,
- 2 jours de congés supplémentaires
- Des aides sur l'appareillage auditif, sur l'aménagement d'un véhicule neuf (boîte de vitesse automatique) ainsi que le contrat HANDI SERVICE qui permet d'avoir des garanties supplémentaires comme la possibilité de l'extension de garantie sur véhicule neuf en ne payant que 10% du prix demandé ...

La direction locale prétend ne pas avoir en sa possession cet accord !!!! **Ce qui est un comble** ; autrement dit, quand il s'agit d'une amélioration sociale, elle traîne des pieds pour la prendre en compte. En revanche, elle saute à pieds joints pour appliquer (au hasard) l'accord compétitivité qui met les salariés dans une terrible situation de recul...

PRET VEHICULES

La CGT est intervenue pour rappeler la règle suite à la remise en place de PRET DE VEHICULE pour évènements familiaux car il y a encore confusion dans les départements qui sont restés sur l'idée d' ACTIONS VALORISANTES en lien avec le travail.

Il y a vraiment un manque de communication entre la direction et sa maîtrise.