



EDITO :

En ce mois de Janvier, l'équipe CGT Bidos vous souhaite à toutes et tous une bonne année 2024 ainsi qu'à vos proches.

La nouvelle équipe a décidé de relancer ce Journal qui va nous permettre de faire un point régulier sur l'actualité locale mais aussi plus générale et vous apporter une vision CGT.

Il doit également nous permettre de renforcer les liens au sein de l'établissement. Il est primordial que chacun d'entre nous, élu, syndiqué et salarié, participe à la vie de Bidos et exprime ses idées et point de vue et surtout vienne les partager.

Longue vie au MAG !!!



Crispation autour du projet REMIx

Contexte...

A fin décembre, les salarié(e)s au cœur du projet REMIx ont fait part aux élus CGT de leur inquiétude grandissante quant à la tournure industrielle du projet REMIx ; en effet pour beaucoup, ce projet va à l'encontre même de ce qui fait la force du service Rechange, c'est-à-dire une expertise à la pointe, une grande réactivité, une expérience et connaissance technologique reconnue et surtout une proximité du lancement en fabrication jusqu'au contrôle final.

Même si la direction, sous couvert de groupe de travail, semble faire croire que ces salariés ont leur mot à dire, dans la réalité il n'en est rien.

- Perte de surface de production
- Démembrement des équipes opérationnelles
- Pseudo pôle apprentissage
- Etc...etc...



C'est pourquoi la CGT avait accompagné cette grogne avec un appel le 19 décembre lors du CSE. Bien seule encore une fois pour épauler ces salariés mais aussi interpeller l'ensemble des salariés du site qui seront TOUS touchés par cette réorganisation qui est un non-sens industriel et qui met en danger l'ensemble de l'outil de Production de Bidos. Notre Directeur a eu la politesse de venir échanger sur ces questionnements qu'il a lui-même qualifié de légitimes.

Pour la CGT, il n'y a qu'une solution pour apporter de la lumière à tout ce projet et plus globalement à l'avenir de notre site et outil de **Production** : c'est avec l'appui de TOUS les syndicats qu'il faut diligenter une expertise comme appuyé par les élus CGT en CSE EXTRA DU 18\10.

Affaire à suivre...

EN BREF

Rentrée en vigueur de la NCC

Nous y voilà : 1^{er} Janvier 2024 date a marqué d'une pierre blanche avec l'entrée en vigueur de la **N**ouvelle **C**asse-so**C**iale et déjà ses effets avec la remise des fiches empois. La CGT se battra toujours pour faire évoluer et limiter les effets néfastes de cette dernière.

Pour rappel, la CGT n'est pas signataire !

La CGT chez Safran c'est...

- 1^{ère} Organisation dans le 1^{er} collège
- 1^{ère} Organisation dans le 2nd collège
- 3^{ème} Organisation dans le 3^{ème} collège

Ce qui nous place en **deuxième** position au sein du groupe SAFRAN !!

Déclaration CGT sur le bilan social 2022

Concernant l'emploi :

Nous ne pouvons qu'encourager notre direction à relire la déclaration de la CGT du 27 septembre 2022 sur le même sujet concernant le Bilan Social 2019/2021. La situation est aussi préoccupante pour ne pas dire dramatique en sachant que nous allons devoir redoubler d'effort pour répondre à la demande de nos clients qui voient leur carnet de commande rempli pour les 10 prochaines années.

Nous constatons que pour l'année 2022, nous sommes le seul site safran landing SYSTEMS à n'être pas revenu au niveau d'effectif de 2019.

Nous mettons un point d'alerte sur la diminution des ETP direct sur un site de production comme Bidos. Conséquences directes d'une politique économique et industrielle tournée prioritairement vers l'actionnaire, nous notons que la catégorie "ouvrier" reste sous le seuil des 50% des effectifs et n'atteint plus que 36% en 2022. Nous constatons ici, la poursuite des mutations socio-professionnelles sur notre site et la volonté de réduire dangereusement les effectifs "productifs".

Nous constatons encore et toujours l'absence de femmes sur le poste "maitrise". Chaque année et depuis 2019 nous dénonçons cette situation. Nous encourageons notre direction et la commission égalité pro à enfin considérer cette demande.

2022 a été le retour de nombreux travailleurs précaires sur notre site avec plus de 38 intérimaires avec des contrats dont la durée moyenne est de 116 jours. Au regard de la situation de ce jour, nous réclamons un changement de cap à notre direction en transformant ces contrats précaires en emploi CDI SLS. Il y a urgence à sécuriser la qualité de nos productions pour relever le défi de livraison à l'heure et conforme.

Sur l'indicateur 161, la CGT ne peut pas se satisfaire du peu d'effort que notre direction déploie pour répondre au sujet sociétal concernant l'insertion des travailleurs porteurs de handicap. Nous réclamons une vraie politique d'insertion des travailleurs porteurs de handicap sur Bidos et nous demandons à la commission égalité pro de suivre ce sujet.

Concernant le chapitre Rémunération :

On constate toujours un écart important entre les femmes et les hommes dans les catégories ouvriers (400€) et ING/cadres (1000€).

La masse salariale par CSP est vraiment révélatrice du phénomène que subit notre site de production de Bidos. Rappel évolution de la masse salariale des ouvriers entre 2020 et 2022 de 4% alors que dans la catégorie Ing&cadre c'est 21%.

Concernant la Santé sécurité au travail :

Le nombre d'accident est en forte augmentation avec 15 accidents de travail avec arrêt sur l'année 2022. Nous remarquons que les accidents de travaux sont concentrés sur la classe « ouvriers ».

Le budget alloué à l'amélioration des conditions de travail sur Bidos est 3 fois inférieur au site de Molsheim avec un taux d'accident 3 fois supérieur.

La CGT alerte et demande à la direction de faire de la santé des salariés une priorité.

Pour la CGT la santé des salariés ne se marchande pas et nous profitons de cette déclaration pour redire à cette instance qu'il serait plus utile, pour tous, de travailler sur l'amélioration des conditions de travail plutôt que de s'attaquer aux conquits sociaux des salariés de Bidos.

Pour conclure et surtout pour rappel. Même avant la crise, et oui elle ne cache pas tout, Bidos était sur une courbe critique avec une forte diminution des effectifs depuis 2015. Aujourd'hui, nous sommes toujours dans une situation critique notamment avec la signature d'accord dit de "compétitivité". Nous encourageons la direction à poursuivre la revendication des salariés de SLS concernant une évolution des effectifs et de ne surtout pas revenir à l'engagement de cet accord désastreux pour les salariés mais aussi pour notre entreprise de Bidos (rappel seuil de 700 ETP à fin d'année 2023, certain appelaient ça du chantage à la signature !!!).

Nous revendiquons l'ouverture d'un plan d'embauche ambitieux afin de former, renforcer les secteurs en manque d'effectifs et ainsi répondre à la reprise.

Aujourd'hui nous ne pouvons que déplorer le manque d'ambitions pour l'avenir de notre site. Comment expliquez-vous que les salariés soient obligés de sortir en grève pour lutter pour l'avenir de leurs métiers, leurs conditions de travail, l'importance de développer une véritable cellule d'apprentissage, maintenir les moyens de production pour demain répondre au besoin de nos clients.

Nous alertons également notre direction à tout mettre en œuvre pour répondre à l'ensemble des salariés sur la mise en place de cette NCC. Nous demandons à notre direction à donner des explications à l'ensemble des salariés qui en font la demande. Il ne suffit pas d'envoyer des réponses génériques pour faire redescendre le manque de considération, de respects du travail fourni par ces salariés mais nous demandons à notre direction d'échanger avec eux et en donnant des explications individuelles sur leurs inquiétudes incompréhensions.

Nous profitons également de cette déclaration pour dénoncer le budget investissement sur Bidos en 2022, Bidos mérite mieux que 0,4M€ !!!

Rappel 25M€ en France et 64M€ monde... ça c'est réel aussi

Dans ces conditions et compte tenu de tous les éléments que nous venons de développer, les élus CGT SLS Bidos donneront un avis **défavorable** sur le Bilan Social 2022.

Sur le site de Molsheim, il existait avant l'arrivée de cette NCC un accord « modulation ».

Pour faire simple, l'objectif était d'avoir des semaines « forte » avec l'obligation pour les salariés de travailler plus longtemps et des semaines « faible » où le temps de travail est diminué. Vous pouvez tous comprendre l'objectif affiché de la direction : flexibilité des travailleurs.

Une nouvelle attaque sur l'équilibre vie privée vie professionnelle.

Cette organisation de travail néfaste pour la vie des salariés de Molsheim avait à l'époque été cadrée dans un service.

La direction de Molsheim veut voir grand et désire, grâce à cette nouvelle convention collective généraliser ce rythme de travail à tous les salariés de Molsheim. Même avec l'opposition de toutes les OS représentatives du site.

Voilà encore une nouvelle preuve que cette NCC est bien néfaste pour les salariés ...

La CGT de Bidos soutient l'ensemble des salariés de Molsheim et encourage toutes les OS de Molsheim à lutter pour ne pas que ce rythme de travail se généralise !!



Sur l'ensemble des sites, de nombreux salariés ont voulu formaliser par écrit leur mécontentement concernant la remise des fiches Emploi.

On a tous pu voir que la direction par un simple retour papier, à 80% générique, a voulu faire descendre le taux de mécontentement dans les établissements.

La CGT appelle l'ensemble des salariés à poursuivre leur **légitime réclamation** afin de faire évoluer leur fiche emploi (modification ou changement de fiche).

Nous ne pouvons cautionner la non reconnaissance du savoir-faire, des compétences des salariés SLS. Nous demandons à notre direction de mettre en place des actions urgentes et de rectifier le contenu des fiches emploi ainsi que les cotations pour redonner confiance et envie à l'ensemble des salariés.

C'est ensemble que nous pouvons faire avancer la situation.

Discussions, débats entre membres de service, d'équipes voire d'ateliers doivent permettre de sortir un travail collectif de cohérence de cotation.

Chaque salarié, doit lors de son entretien EPDP mettre ce sujet dans la discussion avec son manager afin d'avoir des explications, dans le but de démontrer les problématiques entre le **travail réel** et le **travail prescrit**.



Les dates à retenir :

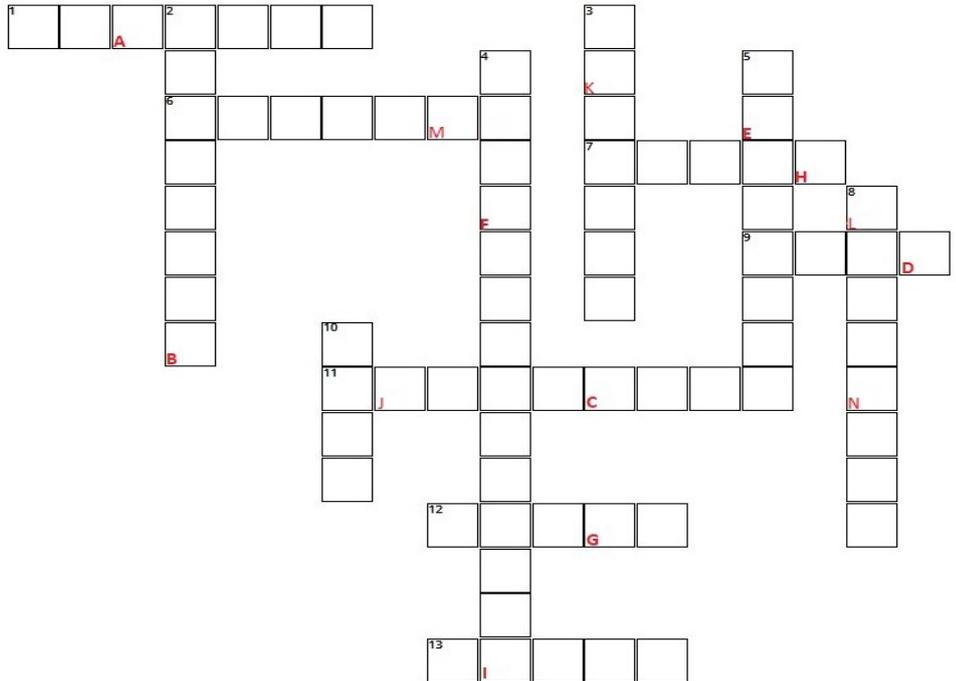
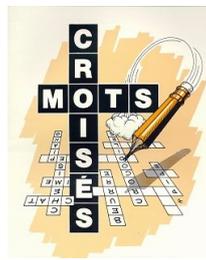
23/01 : RÉUNION CSE

25/01 : INTERSYNDICALE

*ORDRE DU JOUR :

Négociation Obligatoire en
Entreprise 2024 / Politique salariale
2024 / Bilan et contexte des
négociations 2024

- Accords CET / mise en conformité
au regard des dispositions Groupe
- Partage sur les déplacements
professionnels
- Poursuite des échanges sur le
tutorat



Bulletin d'adhésion

Nom :

Prénom :

Email :

Adresse :

Lieu de travail :

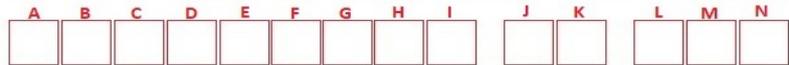
Bulletin à renvoyer à un élu
CGT ou par mail :

cgt.messierdowtybidos@orange.fr

Pour gagner sur vos

revendications, **se syndiquer c'est être plus fort.**

La solution pour que notre usine soit plus forte et solidaire



HORIZONTAL

1. A quel endroit propose-t-on de déplacer le restaurant ?
6. Désigne un groupe de personnes restreints, ayant les mêmes qualités et participant à une élection ?
7. Emblème de Messier
9. Un deuxième robot de ce type est nécessaire pour maintenir notre production sur le site
11. Cette manière doit redevenir cœur de métier sur le site
12. Qui traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail ?
13. Sur quel moyen de transport plus écologique pourrions-nous acheminer les fabrications de l'usine de Bidos ?

VERTICAL

2. Quel pôle de l'usine la direction va faire disparaître ?
3. Il est maintenu par la direction durant les 12 jours de congés formation par an
4. Invente la suspension oléopneumatique en 1920
5. Usine alsacienne
8. Quel système désigne maintenant chaque emploi ?
10. Quel bassin de la région sera la meilleure option pour accueillir la 4^{ème} usine ?



			5	6		7			
4	5			9	7				
		6							1
5	4		9						7
						9	4		
1	9			7	3				
	7	4				1			3
2									9
			2	1					6

			5						6
				1	4				
	1	2							9
8									
7				6			5		
	4						8	7	
		3	4						
9		4	6						
			7	8	5				