



Lettre adressé à notre direction le 29/07/21

Bonjour Mr le Directeur,

Nous nous permettons de revenir vers vous concernant la demande CGT et votre refus d'ouvrir la délégation pour les négociations sur le site de Bidos à un expert mais aussi à deux salariés comme le permet le code du travail.

Mise à part votre explication que nous évoquions l'article -27 en lieu et place de l'article -17, nous sommes toujours sans réponse motivée de votre part pour justifier ce refus.

Malheureusement, le constat que l'on peut en tirer à la fin de cette première phase de négociation, confirme qu'un expert ainsi que deux salariés n'auraient pas été de trop autour de la table afin d'approfondir certains sujets comme expliqué ci-dessous.

Accord entreprise portant sur le système d'horaire individualisé :

Préambule point 2 :

Champ d'application : Vous mentionnez un statut « assimilé-cadre », à ce jour vous parlez de quel statut ? Depuis la disparition des accords AGIRC ARRCO, ce statut existe-t-il toujours chez SLS ?

Article 2.

Dans votre titre vous utilisez l'adverbe « effectivement » pour parler du temps de travail travaillé. Nous attirons votre attention sur l'utilisation de ce mot et rappelons que l'on parle de temps de travail « effectif » qui est ici un adjectif qualificatif. Il est bien clair que pour nous, le temps de pause pour le personnel posté est bien du temps effectif, tel qu'il en est l'usage depuis de nombreuses années. Car les salariés sont à la disposition de l'employeur et se conforment à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles (le personnel est toujours en tenue de travail, il peut même voir sa machine continuer à produire, peut se voir sa pause décaler pour répondre à des besoins de production...).

L'articulation sur l'interprétation de cet article que vous en faites est confuse, voir dangereuse pour notre entreprise. En effet, les salariés devront demain pointer en civil pour aller en pause et donc pointer en improductivité pour se changer, voir se doucher, puis se rhabiller...

Article 2.4.

Vous expliquez vouloir supprimer la prime panier pour des salariés ne remplissant pas les conditions d'éligibilité de versement de la prime. Vous expliquez leur garantir un niveau de rémunération en rajoutant une prime afin de compenser cette perte de salaire. Et pour clôturer le sujet vous expliquez que les futures générations ne seront pas concernées par cette compensation. Nous pensons qu'il est temps de réécrire l'intégralité de ce chapitre afin d'éradiquer toutes discriminations sur notre site de Bidos.

Article 3.

Modalité de mise en œuvre de l'horaire individualisé. Nous pouvons apprécier que vous mainteniez pour certains salariés notre rythme de travail sur le site, à savoir effectuer une journée plus courte sur la semaine. Nous dénonçons encore une fois, le manque de cohérence de votre projet en supprimant pour d'autres cette souplesse qui répondait aux besoins personnels de chaque salarié (personnel en journée). La mise en compétition des salarié.e.s n'amène jamais la cohésion sociale.

Lors des discussions en réunion, nous avons pu déplorer que des représentants de salariés rapportent des « soit disant » abus de certains salariés, sans toutefois les nommer, sur le manque de présence sur site. Allant même jusqu'à demander une surveillance permanente de tous et ainsi revenir sur nos conquies qui responsabilisent les salariés et améliore les relations de confiance avec leur manager. Il est vraiment regrettable que de tels propos ne soient pas entendus par les salariés eux-mêmes.

Accord relatif à la Compensation et à l'amélioration des conditions de travail.

Sur ce sujet, la présence d'un « expert » ayant participé par exemple à la mise en place de l'accord en 2003 aurait pu contribuer à l'amélioration des débats. Vous entendre dire que cet accord négocié avec la direction de Bidos de l'époque conduisait à avoir sur notre site un accord « indécent » est juste indécent car l'indécence est bien là. Surtout quand vous expliquez qu'il était selon vous trop « avantageux » pour les salariés, nous interroge. Depuis quand un directeur d'établissement peut-il prétendre à avoir les compétences pour analyser et évaluer les organisations et ambiances du travail ?

Qui plus est, en annonçant une baisse drastique du niveau de jours de compensation attribués à chaque classe de pénibilité, et cela avant toute analyse portant sur la réévaluation des postes aux mépris de l'accord actuellement en vigueur .

Nous voulons être clair avec vous, et vous avez pu le comprendre, sur notre refus de réaliser des revus de postes en bafouant l'accord collectif signé par la CGT (accord indéterminé). Pour la CGT, nous réclamons que l'accord en vigueur soit appliqué et que les critères de pénibilité soient maintenus selon l'accord en vigueur. Nous revendiquons que vos engagement de 2016 soient tenus en réévaluant prioritairement les catégories P2 et P3 (note de Madame Fourquet, notre ancienne DRH, à l'époque).

Nous vous rappelons que vous nous avez imposé cette « négociation » en expliquant vouloir agir sur le taux horaire de Bidos.

Nous vous proposons de stopper cette « mascarade » et de travailler collectivement sur les vrais problèmes de notre site à savoir :

La « Non qualité » et les « ruptures de flux », la « Réindustrialisations de la charge », « l'investissement sur les moyens de productions mais aussi les moyens Humains ».

Et si vous voulez vraiment agir pour l'avenir de notre site et le bien-être de nos salariés, engager une négociation sur le partage de la richesse pour notre site de Bidos.

Cordialement,

Le syndicat CGT Messier Bidos.