

## projet compétitivité sur les horaires et la pénibilité pour Bidos

### Les propositions indécentes de la direction ne répondent pas aux attentes des salariés.

Depuis le début du mois de juin, la direction de Bidos a décidé de modifier les horaires de travail du personnel ainsi que les moyens et les règles qui permettent d'alimenter un compteur d'heures à disposition du salarié. Elle souhaite aussi réduire les possibilités de gestion de ces heures en restreignant le nombre de débit crédit à 6 heures maximum par mois. Aussi, il sera impossible de poser une journée complète.

#### Etablissement de deux compteurs :

- 1/ Un compteur fermé à destination de la capitalisation de la fermeture de fin d'année,
- 2/ Afin de faire face aux aléas de la vie quotidienne : Un compteur de débit / crédit avec un **Maxi de 6 hres / mois et un débit de possible de 3 heures** avec un écrêtage mensuel,
- 3/ Un écrêtage mensuel à 6 hres
- 4/ Les modalités de pose : 3 crédits d'heures maximum sont utilisables par mois, le CH ne pas être inférieur à 1hre, possibilité de poser en hres ou ½ journée

Pour les managers de proximités :

#### Un régime spécifique aux Managers de Proximité

- 1/ Coexistence des deux compteurs,
- 2/ Un compteur permettant une capitalisation de 25 hres par trimestre afin de prendre en compte des heures nécessaires au suivi des équipes

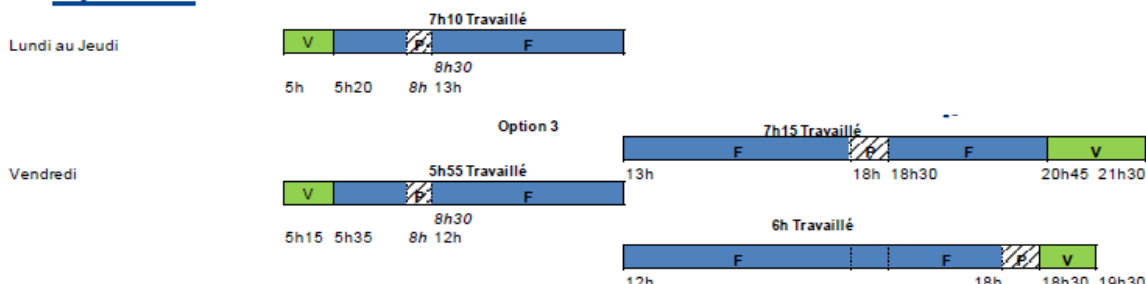
Demain, la mise en place des 2 compteurs (dont un fermé) entrainera des difficultés pour le personnel qui devra contrôler le bon équilibre de ses heures de capitalisation. De plus, il risque de perdre ses heures avec l'écrêtage à chaque fin de mois.

Nous constatons aussi que la direction souhaite diviser les salariés car elle crée deux règles différentes, en considérant que le métier de managers nécessitera plus de souplesse. Pour la CGT c'est une forme de discrimination et nous refusons cette dissociation. De plus, les propositions de la direction remettent en cause des années de bon fonctionnement organisationnel entre tous les salariés, quel que soit leurs catégories sociaux- professionnelles.

# Nouveaux horaires :

La direction souhaite faire travailler davantage le personnel de 0H30 chaque jour, et il n’y aura plus que 20 minutes pour embaucher le matin.

## ✓ Cycle 2\*8



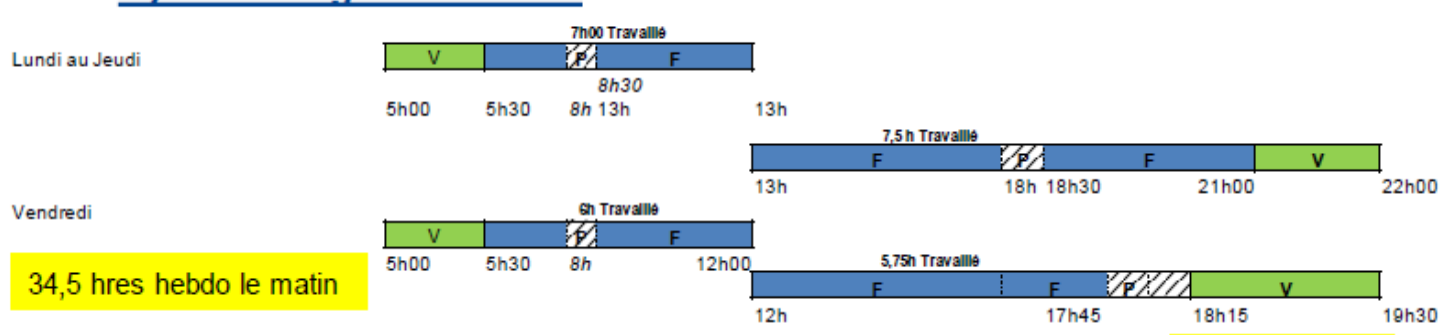
Concernant le cycle 2X8, les nouveaux horaires de prise et départ de poste vont entraîner une dégradation importante des conditions de travail, de santé et avoir un impact négatif sur la vie familiale des salariés.

Seul point positif, la direction a pris en compte notre demande concernant la pause du vendredi après –midi. C'est-à-dire, la positionner en fin de plage fixe pour donner la possibilité de partir plus tôt.

Pour la CGT, Le passage de 45 minutes (variabilité actuelle dans de notre accord 36h) à 20 minutes demain, mettra en danger les personnels qui pour embaucher à l’heure les matins seront soumis à un stress supplémentaire.

Suite à nos questionnements concernant les horaires qui suivent la direction ne cache plus son jeu et nous annonce que ces organisations seront impactées. Jusqu’à présent, la direction n’avait pas annoncée la mise à contribution de ces salariés. Sans aucun doute craignait-elle un trop fort mécontentement ?

## ✓ Cycle 2\*8 Ligne Cadencée



34,5 hres hebdo le matin

35,75 hres pm

Voici l’horaire 2x8 ligne cadencée, avec intégration des 30 minutes travaillées supplémentaires. Suite à cette proposition, nous avons indiqué à la direction que le nombre quotidien de « Tack time » pourrait poser problème par rapport à l’horaire de base en 2x8. En effet, l’horaire actuel a été élaboré en fonction des « tack time ». Quand sera-t-il avec les nouveaux horaires ?

## • Cycle 4\*9

### Proposition N°1 – Cycle ABC

► **1<sup>er</sup> Postulat** : L'horaire ABC est exigeant physiologiquement aussi la Direction propose de ne pas modifier les horaires définies dans l'Accord d'origine, donc de ne pas modifier la pratique de la pause « casse-croûte »,

► **2<sup>ème</sup> Postulat** : Notre compétitivité nécessite de travailler l'horaire de référence hebdomadaire de 36 heures,

➡ **Proposition émise par la Direction :**

Compenser les 2 heures manquantes par semaine par une réduction des CH attribués dans l'Accord ABC a dû proportion.

Pour la CGT la proposition de la direction est simplement inacceptable. L'horaire ABC est très contraignant de par son rythme et ses plages fixes journalières importantes. Faire contribuer de 2 heures supplémentaires par semaine en réduisant les CH attribués, 18hrs de fin d'année et les 2 jrs ABC pour compenser ces contraintes ne fera qu'accroître la fatigue, le stress, les difficultés dans la vie familiale.

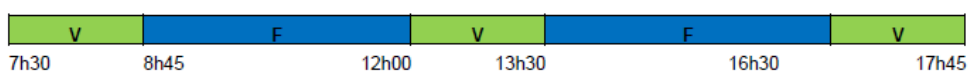
### Proposition horaire à la journée :

1/ Le vendredi après midi non travaillé :  
Le vendredi pm est un jour comme un autre, possibilité de poser du CH sur la plage fixe.

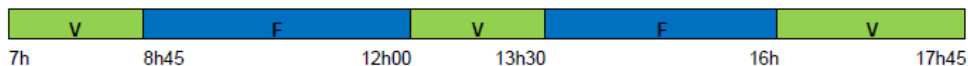
Modalités : 2 ½ journées maxi par mois  
: Une présence mini de 50 %  
dans les services

Du Lundi au Jeudi  
inclus

Coupure mini = 35'



Vendredi



Concernant cet horaire avec les modifications des plages variables, pour la CGT, la problématique reste la même concernant la difficulté de pouvoir amener et aller chercher les enfants à l'école à 8h45 au lieu de 9h aujourd'hui.

L'obligation de venir le vendredi après-midi n'engendrera aucun gain significatif pour l'entreprise mais aura un impact négatif sur la qualité de vie des salariés. Voir entraînera des heures supplémentaires sans pour autant apporter une meilleure organisation du travail.

# Compte rendu de l'évolution des négociations sur la pénibilité

Alors que de l'accord actuel de 2003 est structuré autour de 9 critères de pénibilité, l'accord 2021 que la direction souhaiterait mettre en place ne comporte plus que 4 critères.

## Critères de l'accord 2003 :

- 1) ACD/Exposition produit chimique
- 2) Bruit
- 3) Travail répétitif
- 4) Manutention manuel charge
- 5) Posture pénible
- 6) Port équipement individuelle (EPI)
- 7) Ambiance thermique

-8) Qualité de l'air

-9) Ambiance lumineuse

## Critères 2021 de la direction :

- 1) ACD/Exposition produit chimique
- 2) Vibration
- 3) Bruit
- 4) Manutention manuel charge

Depuis le début de ces négociations, nous avons évoqué le cas des ajusteurs en particulier, afin de prendre en compte la pénibilité au niveau de la répétitivité des gestes dus à ce métier.

La direction et le SSE, nous ont présenté une étude qui montre des seuils d'exposition en dessous des valeurs limites, ce qui justifierait la baisse des cotations et donc des niveaux de reconnaissance de la pénibilité. Mais, par ailleurs, elle veut bien prendre en compte les vibrations comme un facteur de pénibilité.

Nous avons revendiqué que pour les personnes travaillant avec des produits chimiques CMR, les VLE (valeur limite d'exposition) et les VME (valeur limite moyenne d'exposition) ne soient pas déterminantes. De plus, comme ces produits sont CMR, donc cancérigènes et mutagènes, pour la CGT la tolérance doit être zéro.

Notre syndicat a rappelé à la direction qu'elle aurait dû pour commencer, par respecter ses engagements pris en 2016. Ces engagements qui portaient et prévoyaient non seulement sur la réévaluation du niveau de pénibilité concernant le secteur chromage et cadmiage (ce qui générerait la montée en classe 1 de pénibilité de ces secteurs).

Non, la CGT n'est pas contre la réévaluation des postes, d'ailleurs c'est bien grâce à la demande de la CGT et des salariés de ce secteur que les postes au Chromage ont pu être réévalués en 2016. Et, nous demandons toujours que la direction respecte ces engagements (qu'elle aurait dû tenir en 2016), c'est-à-dire, réévaluer les postes dit P2 et P3 (personnel des fonctions support et les techniciens d'atelier).

Maintenant La direction révèle ses intentions et vient de nous communiquer le nouveau barème qu'elle souhaite appliquer aux classes de compensation :

Classe 1(8 Jrs) 21 (jrs en 2004)

Classe 2(4 jrs) 10 (jrs)

Classe 3(2 jrs) 6 (jrs)

Et dans le nouveau barème la Classe 4 a été supprimé 2(jrs)

Autant dire dès maintenant que même un effet « Booster » par des systèmes de bonification ne permettrons pas de conserver les niveaux de notre précédent accord.

Donc oui nous sommes favorables à ce que les postes dit pénibles ou insalubre soit réévalués, mais pour la CGT, la méthode de réévaluation est définie dans l'accord « Pénibilité » (article 5 .9 du dossier travaux Pénible 2003). La pénibilité doit être basée sur la totalité des critères d'évaluations et retranscrite sur la grille d'appréciation. **Les réévaluations des postes ne peuvent se faire que sous ces conditions.**

La direction ne veut plus tenir compte de l'accord existant qui est pourtant à durée indéterminée. Elle veut et a décidé unilatéralement de supprimer des critères d'évaluations comme : les postures pénibles, le port d'EPI, l'ambiance thermique, qualité de l'air, et l'ambiance lumineuse.

**Si la direction ne respecte pas les conditions de l'accord qui avaient été négociées en 2004, avec la totalité des critères d'évaluations, elle n'a qu'à le dénoncer. Mais la CGT ne sacrifiera pas les salariés sur l'autel des profits.**