

Cahier revendicatif des salariés SLS Bidos 2021

Engagements « réunions des salariés ».

A vous de le commenter, modifier ... et demain ensemble nous le validerons.

Engagement Industriel :

-Création d'une commission de suivi paritaire (direction/ syndicats représentatifs) sur les enjeux industriel sur Bidos.

Objectif :

Déterminer la charge nécessaire afin de saturer nos moyens de production.

Présentation des changements du schéma industriel avec explications économiques.

Justification des schémas industriels non tournés vers les sous-traitances locales.

- Retrouver une charge productive avant crise avec la mise en place d'une politique ambitieuse d'emploi CDI (minimum 380000h productive hors montage /procédés spéciaux).

- Etablir une GPEC * pour répondre au besoin quantitatif des salariés afin d'absorber la charge du site (étude sur moyen et long termes +10ans).(*Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences).

-Environnement : utiliser les circuits courts afin de favoriser la sous-traitance locale (gain de réactivité, économique coup de transport). Etudier les solutions pour réduire nos frais fixes.

Commentaires :

Engagement pour lutter contre la non-qualité :

-Création d'une commission paritaire afin de travailler sur la non-qualité.

Objectif :

Présentation au CSE des plans d'actions concernant les différents secteurs de l'entreprise.

Détail des imputations locales et intersites.

- GPEC centrée sur la montée en compétence des salariés en établissant des critères objectifs de reconnaissance professionnelle et salariale.

-Plan d'action pour stopper l'improductivité sur le site de Bidos (retour aux VEX utiles, limiter les flux tendus).

- Engager une politique d'embauche des apprentis en CDI afin de répondre à une GPEC ambitieuse.

Commentaires :

Engagement condition de travail :

1/ Temps de travail

- Heures supplémentaires seront sur la base du volontariat. Si cas de force majeure, un délai de 24h sera donné pour proposer la réalisation d'heures supplémentaires. Un accord écrit du manager sera envoyé à la RH pour justifier et valider.
- Heures supplémentaires à 120 heures maxi, 8 premières à 25% et 50% au-delà.
- Un seul pot de CH (compteur F7) avec pour le 1^{er} bimestre un plafond à 9h et pour les autres un plafond correspondant aux crédits d'heure nécessaire à la fermeture de fin d'année. Pot d'heure validé avant le 15 janvier en CSE (validation des ponts, des jours fériés..).
- Respect d'un délai d'un jour pour la validation d'une journée de crédit d'heure et d'une semaine pour plus.
- Maintien de la pause casse-croute, habillage, déshabillages... comme du temps effectif de travail.
- Maintien des horaires actuel pour l'ensemble des salariés.
- Maintien de la petite journée le vendredi après-midi ou bien le mercredi au choix du salarié afin de répondre au besoin personnel et besoin du service. Mise en place pour les services nécessitant la présence du vendredi après-midi d'un roulement entre le mercredi et vendredi après-midi.
- Améliorer le lien de confiance entre managers et salariés notamment sur les heures remontés. Les outils industriels comme « shop vue » n'ont pas à vocation à fliquer les salariés.

2/ Valeur ajouté

- Maintien de l'indexation automatique des primes sur les AG.
- Egalité de traitement pour l'ensemble des salariés anciens et futurs concernant notamment les différentes primes.
- Equité de traitement concernant les temps de transport pour le personnel cadre/et non-cadre(ex : paiement des heures de déplacement).
- Pour les salariés position 2, possibilité sur volontariat d'accéder au forfait horaire.
- Prendre en compte dans la grille salariale convention des cadres la valeur du 13^{ème} mois SLS (minima convention + 13^{ème} mois).
- Valoriser le lien de confiance entre managers et ses équipes au détriment des heures voir des demi-journées passées à justifier des indicateurs d'improductivité divers. Donner plus de poids aux besoins remontés par les managers.
- Donner plus de liberté aux managers pour remonter des besoins Humains et machines afin d'améliorer la productivité de leur service. Etudier la réelle nécessité du flash journalier.
- Mettre en place une politique de reconnaissance ambitieuse d'acquisition de nouvelles compétences.

Commentaires :

A VOUS DE VOUS EXPRIMER

Retrouver cette consultation sur le lien suivant :

<https://www.askabox.fr/repondre.php?s=417464&r=SPppdc5QmqU1>



Prendre 5 minutes pour gagner sur un accord à durée indéterminée ... A vous de choisir !