

Les négociations Sont engagées

Ce 19 octobre s'est tenue la 2^{ème} réunion de négociation. La CGT pense que nous pouvons effectivement parler de « négociations » au vu de l'attitude de la direction et des propositions « écrites » qui nous ont été faites en réunion.

La direction a proposé de faire un accord de fin de conflit, ce qui convient à la CGT car cela engagerait concrètement la direction à aller au bout de ses engagements.

Au vu du nombre de problèmes à traiter, et un timing de réunions serré, la CGT n'a pas voulu précipiter les choses et a proposé une 3^{ème} réunion de négociation afin de prendre le temps de rédiger « sérieusement » les engagements qui seront actés par une signature à la fin.

Une troisième réunion est programmée le 26 octobre à 13h.

Voici les propositions que nous a soumises la direction :

I - Un engagement de suivre les transformations de notre organisation par des commissions

Ces commissions rendront des comptes chaque mois au C S E.

- ⇒ **Commission de suivi de la mise en place de l'organisation 5x8 – périodicité tous les mois**
But : suivre le déploiement de la nouvelle organisation et remonter l'ensemble des dysfonctionnements qu'ils soient humain, technique, maintenance.
- ⇒ **Commission de suivi sur les irritants / fiabilité ETN – périodicité tous les mois**
But : identifier les irritants, suivre la résolution de ceux-ci
- ⇒ **Commission de suivi sur la montée en compétence – Périodicité tous les mois**
But : Construction du plan de formation, suivre le déploiement, mesurer l'impact des formations sur les compétences techniques en équipe par secteur.

II - Un renforcement technique sur le plancher machine

- Chef de groupe leader qui sera le référent technique dans l'équipe avec une prime compensatoire pendant deux ans (montant de la prime mensuelle : 130,75€)
- Un polyvalent en équipe qui ne sera pas utilisé pour faire du remplacement de personnes absentes pour arriver à 33 postes de structure +3 relais polyvalents (*Pour 2 ans seulement*)
- Formation d'un REP / Equ à la technicité du Bt chaud en plus de la maîtrise des process qualité au Bt froid

III – S'engager sur la pérennité des emplois de nos anciens

Accord sur les reclassements afin de faire de Chalon le site pilote en France (1^{ère} présentation au CSE du 15/10)

IV – Signer un accord 5x8 avant la mise en place de la nouvelle organisation

Afin d'acter que les renforts occasionnels actuels perdureront.

Modifier le système de pause actuelle au bout chaud, clarifier le système de pause au bout froid.

S'engager sur les modalités futures de formation des salariés actuels mais également des intérimaires.

Clarifier les rôles de chacun.

(Concernant les CP : le point sera à acter dans l'accord 5x8. Mais la tendance forte est la suivante : pas plus de 12 personnes absentes en même temps (en CP, RTT, THD, formation, MAL, AT...etc). La Direction demande que la pose des congés soit en adéquation avec la charge de travail et le nombre d'intérimaire en pool.)

V – Mise en place de routines managériales

Fortement augmenter la présence sur le terrain des membres du CODIR et une plus forte implication de l'encadrement.

Dans l'immédiat et au vu de ces avancées, la CGT vous suggère de suspendre les grèves sur les revendications en cours. Très important, faites remonter à vos élus CGT vos impressions et questions sur ces propositions avant lundi 26 octobre.