

Protocole d'accord de fin de conflit

ENTRE :

La société Verallia France - Etablissement secondaire de Chalon-sur Saône, n° SIRET 72203459200021, situé 27 rue André Chénier à Chalon-sur Saône (71100) , représentée par son Directeur d'Usine, Monsieur Xavier GABRIEL

ET :

Les organisations syndicales représentatives, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Une partie du personnel a démarré un débrayage fin septembre 2020, ayant pour origine la future organisation 5x8.

Les principales revendications étaient les suivantes :

- Maintien du technicien bout chaud,
- Un statut agent de maîtrise pour un chef de groupe leader par équipe
- Suppression des irritants de production au bout chaud et au bout froid.
- Gestion des congés payés
- Plan de transformation Verallia France
- Plus de présence des managers sur le terrain

Souhaitant mettre fin à ce conflit, la Direction a formulé courant octobre 2020 plusieurs propositions afin de trouver des solutions d'apaisement permettant la reprise du travail.

Le présent accord a donc pour objectif de confirmer la volonté des parties de mettre fin au conflit en revenant à une situation sociale apaisée et de décrire dans le détail ce qui a été convenu entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives.

En conséquence les parties conviennent ce qui suit :

Article 1 : Mise en place de commissions

Il est convenu que ces commissions rendront compte chaque mois au Comité Social et Economique.

Un appel à candidature sera effectué dans l'entreprise, si le nombre de candidats est plus important par rapport aux places à pouvoir, un tirage au sort sera réalisé par catégorie sociaux professionnelles en présence des Organisations Syndicales.

Dans le cadre de ces commissions, les Organisations Syndicales et la Direction s'engagent :

- à ce que les échanges qui auront lieu se tiennent de bonne foi, dans un esprit constructif et de loyauté ;
- à ce que chacun puisse s'exprimer ;
- à ce que chacun s'écoute et s'exprime avec bienveillance ;
- à rechercher des solutions dans l'intérêt tant des salariés que de l'entreprise ;
- à s'appuyer sur des données factuelles dans les constats.

1) Commission de suivi de la mise en place de l'organisation 5x8

- 1 réunion par mois pendant 12 mois

Objectif : suivre le déploiement de la nouvelle organisation et remonter l'ensemble des dysfonctionnements qu'ils soient : humain, technique, maintenance.

Constitution de la commission : trois salariés du bout chaud et trois salariés du bout froid : un statut ouvrier, un statut agent de maîtrise et un cadre.

Un salarié supplémentaire sera choisi parmi les membres du CSE pour participer à cette commission en tant que rapporteur. Il aura notamment pour fonction la rédaction d'un compte rendu qui devra valider contradictoirement.

Moyen mis à disposition : Deux heures par mois attribuées à chaque membre afin de préparer les réunions qui seront rémunérées en temps de travail effectif ainsi que les heures passées en réunion. Pour les personnes en statut cadre, étant en forfait jours le temps consacré à la préparation des réunions sera pris sur le temps de travail.

Chaque réunion aura une durée maximum de 2 heures.

2) Commission de suivi sur les irritants / fiabilité ETN

- 1 réunion par mois pendant 12 mois,

Objectif : identifier les irritants liés à des problématiques de production au niveau de l'ETN, suivre la résolution de ceux-ci

Constitution de la commission : Responsable ETN, Responsable Pôle opérationnel, Responsable Pôle contrat, un salarié du bout chaud, un salarié du bout froid, un salarié de la moulerie, un salarié de l'AVA.

Un salarié supplémentaire sera choisi parmi les membres du CSE pour participer à cette commission en tant que rapporteur. Il aura notamment pour fonction la rédaction d'un compte rendu qui devra valider contradictoirement.

Moyen mis à disposition : Deux heures par mois attribuées à chaque membre afin de préparer les réunions qui seront rémunérées en temps de travail effectif ainsi que les heures passées en réunion. Pour les personnes en statut cadre, étant en forfait jours, le temps consacré au sujet sera pris sur le temps de travail.

La commission identifiera les irritants et leurs priorités de traitement. Les conditions du traitement seront évoquées par la Direction lors des CSE. La commission suivra la bonne tenue des délais définis.

Cette commission n'a pas pour finalité de traiter l'ensemble des sujets ni d'être un lieu de traitement des revendications des Organisations Syndicales ou des sujets courants pouvant être traités par les managers sur le terrain.

Priorité devra être donnée au traitement et à la résolution des irritants sur le terrain par les managers. Dans l'hypothèse où des irritants ne pourraient pas être traités par le management, ils seront évoqués dans le cadre de cette commission.

Chaque réunion aura une durée maximum de 2 heures.

3) Commission de suivi sur la montée en compétence

- 1 réunion par mois pendant 12 mois,

But : Suivre le déploiement du plan de formation par intitulé de poste, mesurer l'impact des formations sur les compétences techniques en équipe par secteur.

Constitution de la commission : Responsable RH et / ou Adjointe Responsable RH, un représentant de centre de formation ou moniteur, un salarié du bout chaud, un salarié du bout froid.

Un salarié supplémentaire sera choisi parmi les membres du CSE pour participer à cette commission en tant que rapporteur. Il aura notamment pour fonction la rédaction d'un compte rendu qui devra valider contradictoirement.

Moyen mis à disposition : Deux heures par mois attribuées à chaque membre afin de préparer les réunions qui seront rémunérées en temps de travail effectif ainsi que les heures passées en réunion. Pour les personnes en statut cadre, le temps sera pris sur le temps de travail.

Chaque réunion aura une durée maximum de 2 heures.

Article 2 : Un renforcement des compétences sur le plancher machine

Les mesures suivantes mises en place pour accompagner la mise en place des organisations

- Désignation parmi les chefs de Groupe d'un chef de groupe leader qui sera le référent technique dans l'équipe. Une prime compensatoire lui sera versée pour amener son salaire de base au niveau du technicien bout chaud pendant deux ans (montant de la prime mensuelle : 130,75€). La prime sera proratisée en cas d'absence maladie, accident du travail, absences injustifiées, mais pas en cas de congés payés, RTT, THD, récupération
- Un polyvalent en équipe sera adjoint aux équipes.: Il sera affecté sur le secteur du chef de groupe leader afin de remplacer les conducteurs mécaniciens pendant leurs pauses. Il sera affecté sur un poste de conducteur mécanicien si le chef de groupe leader est appelé sur un problème technique en-dehors de son secteur, le reste du temps il pourra être affecté à d'autres tâches
- Formation d'un Responsable d'Equipe Postée à la technicité du bout chaud en plus de la maîtrise des process qualité au bout froid

Les renforts mis en place vont permettre à tous d'accéder à un niveau de maîtrise qui permettra à chacun de fonctionner avec le niveau de compétence adéquat au terme d'une période de deux années. Cette montée en compétence sera progressive.

Cette montée en compétence se traduira :

- Par la possibilité de passer deux fois le même module de formation
- Pour l'obligation d'atteindre au bout de ces deux passations un score minimal de 80% d'acquisition de la formation aux différents tests qui pourront avoir lieu durant celle-ci.

A souligner cependant, comme pour l'ensemble des services, les attentes en termes de respect du règlement intérieur (port des EPI) et respect des valeurs de l'entreprise sont bien entendu les mêmes que pour tous.

Article 3 : Signature d'un accord 5x8

La Direction s'engage à ouvrir les négociations concernant l'accord 5x8. Ces négociations devront aboutir au maximum en avril 2021.

La Direction s'engage d'ores et déjà à ce que les renforts occasionnels actuels qui sont décrits dans l'accord 5x8 actuel perdureront pendant une période de 2 ans à compter de la signature du Protocole.

Les sujets suivants seront évoqués en paritaire

- Les systèmes de pause par secteur
- Les modalités futures de formation des salariés actuels mais également des intérimaires
- Les rôles de chacun
- Le système de détermination des congés d'été

Les Organisations Syndicales ont conscience que les négociations ne pourront se tenir que dans un climat social apaisé et non conflictuel et s'engagent par conséquent à maintenir un tel climat social pendant toute la durée des discussions et à favoriser le dialogue social.

Les Organisations Syndicales s'engagent également à faire des propositions constructives tenant compte tant de l'intérêt des salariés que de l'entreprise et à négocier de manière loyale et de bonne foi.

(Concernant les congés payés : La tendance forte est la suivante : pas plus de 12 personnes absentes (en CP, RTT, THD, MAL, AT...etc) en même temps. La Direction n'a jamais indiqué vouloir limiter à deux cycles tournants maximum. La Direction demande que la pose des congés soit en adéquation avec la charge de travail et le nombre d'intérimaire en pool.)

Article 4 : Mises en place de routines managériales

La direction s'engage à mettre en place les routines décrites ci-dessous pour améliorer la communication à tous les niveaux et donner de la visibilité.

- Présence terrain quotidienne des membres du CODIR
- Rencontre mensuelle d'environ 1h entre des salariés et le CODIR (à définir : petit déjeuner, déjeuner ?)
- Création d'une routine entre les membres du CODIR et leurs N-1 de manière hebdomadaire
- Réunion mensuelle obligatoire dans tous les services afin de présenter à tous les salariés les résultats
- Réunion trimestrielle avec les agents de maîtrise et les membres du CODIR.

Les Organisations Syndicales ont pleinement conscience que ces routines managériales ne pourront avoir lieu que dans un esprit constructif et dans une volonté commune d'échange.

Les Organisations Syndicales s'engagent donc à favoriser un tel dialogue indispensable à ces échanges constructifs.

Article 5 : S'engager sur le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

La Direction s'engage à mettre en place

- Une politique de gestion de l'absentéisme. Les mesures de prévention de l'absentéisme ont été présentées par la Direction lors du CSE d'établissement du 15 octobre. Ces mesures seront mises en place en prenant en compte les observations formulées par les élus.
Un point sur l'absentéisme sera intégré aux réunions mensuelles des CSE
- La procédure reclassement présentée en CSE le 15 octobre 2020 et qui sera adaptée suite aux commentaires qui pourront être émis lors de la prochaine réunion

La Direction s'engage également à faire de Chalon un site pilote en France sur le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en négociant un accord collectif d'établissement avant le 31 mars 2021.

Les Organisations Syndicales ont conscience que les négociations ne pourront se tenir que dans un climat social apaisé et non conflictuel et s'engagent par conséquent à maintenir un tel climat social pendant toute la durée des discussions et à favoriser le dialogue social.

Les Organisations Syndicales s'engagent également à faire des propositions constructives tenant compte tant de l'intérêt des salariés que de l'entreprise et à négocier de manière loyale et de bonne foi.

La Direction réalisera une étude sur l'utilisation de la sous-traitance afin de libérer des postes de reclassement pérennes.

Pour assurer la prévention des Troubles Musculosquelettiques, la direction s'engage à :

- A évoquer l'ensemble des restrictions (temporaires ou définitives) en CSE de manière mensuelle
- Partager les arbres des causes des accidents du travail en CSE de manière mensuelle
- Partager une retranscription du compte-employeur anonymisé de l'établissement en CSE chaque année afin de partager les incidents imputés l'année passée
- A renouveler le partenariat avec un kinésithérapeute afin d'aller sur le terrain pour sensibiliser aux postures de travail ainsi qu'à l'analyse des cas personnels

L'ensemble des mesures proposées par la Direction s'inscrit dans une volonté de maintenir un dialogue social constructif avec les Organisations Syndicales mais également avec l'ensemble des salariés et tenant compte de leurs préoccupations.

Les Organisations Syndicales confirment également leur volonté de favoriser ce dialogue social constructif qui ne peut se tenir que dans un climat social apaisé.

Elles s'engagent donc à favoriser un climat social apaisé et non conflictuel, sans lequel les mesures prévues dans le cadre du présent protocole ne pourraient aboutir.

Les Organisations Syndicales s'engagent également à demeurer respectueuses et factuelles dans les communications qui pourraient avoir lieu suite à la tenue des commissions mais également suite aux négociations sur un accord 5x8 ou sur le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Le présent protocole de fin de conflit est signé pour une durée indéterminée et sera déposé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, par la Direction de l'établissement de Verallia France de Chalon-sur-Saône auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bourgogne ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil des Prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Fait à Chalon-sur-Saône le 09 novembre 2020.

Signatures accompagnées de la mention «Nom – Prénom - lu et approuvé – bon pour accord ».

Pour,
la Direction,

la CFDT,

la CGT,

l'UNSA,

Annexes :

I – Calendrier prévisionnel des commissions

Intitulé	2020	2021											
	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Commission de suivi de la mise en place de l'organisation 5x8	10-déc	07-janv	04-févr	04-mars	08-avr	06-mai	10-juin			09-sept	07-oct	04-nov	06-déc
Commission de suivi sur les irritants / fiabilité ETN	17-déc	14-janv	11-févr	11-mars	15-avr	12-mai	17-juin			16-sept	14-oct	10-nov	13-déc
Commission de suivi sur la montée en compétence	03-déc	28-janv	25-févr	25-mars	28-avr	27-mai	30-juin			30-sept	25-oct	25-nov	20-déc

II – Calendrier des réunions de négociation avec les Délégués Syndicaux – Accord 5x8

- 20/11/2020 de 8h à 10h
- 11/12/2020 de 8h à 10h
- 22/12/2020 de 8h à 10h
- 08/01/2020 de 8h à 10h
- 22/01/2020 de 8h à 10h
- + d'autres dates à définir si nécessaire.

III – Calendrier des réunions de négociation avec les Délégués Syndicaux – Accord reclassement

- 02/02/2021 de 8h à 10h
- 16/02/2021 de 8h à 10h
- 02/03/2021 de 8h à 10h
- 16/03/2021 de 8h à 10h
- + d'autres dates à définir si nécessaire.