

## Relevé de Conclusions Compétitivité : la CFE-CGC prête à SIGNER

Le 17/12/18

La démarche de Compétitivité initiée il y a exactement 1 an, a trouvé un second souffle depuis octobre dernier en concentrant les énergies sur 5 « Focus » ; il a alors été proposé un accompagnement des Organisations Syndicales au travers la tenue de 6 réunions. Les choses se bousculent depuis 2 semaines. Le ressenti est une précipitation qui laisse peu de temps à des discussions et à de réelles négociations : le Relevé de Conclusions semble à prendre ou à laisser...

Nous saluons l'effort de nos directeurs de vouloir jouer la transparence en organisant les réunions d'informations à l'ensemble du personnel et en diffusant largement le Relevé de Conclusions.

La démarche des directions est sans précédent, puisqu'elles soumettent à la signature des Organisations Syndicales (OS) ce relevé de conclusions, accompagné d'une « Charte du savoir être et des valeurs au travail ».

Ce document n'est ni un accord, ni un règlement.

Pour la CFE-CGC, il s'agit d'un pacte de non-agression des OS envers les évolutions de fonctionnement que les directions visent à mettre en œuvre de manière plus structurée dès 2019 (évolution de la Convention d'Entreprise, du Règlement intérieur du centre,...).

Il s'agit également de la seule preuve que nos directeurs peuvent amener à notre Direction Générale pour montrer que les choses changent à CHA.

Et montrer que les choses changent, c'est la condition pour redorer notre blason, plusieurs fois ternis ces dernières années par notre caractère jugé trop trempé et affirmé par nos dirigeants parisiens.

Et montrer que les choses changent, c'est la condition requise par la Direction du groupe pour financer une extension d'usine en France : sans cette preuve, l'investissement se fera en Chine !

La CFE-CGC déplore cette nouvelle méthode, également inédite, qui se rapproche d'un chantage sur l'avenir.

Alors, les OS ont un choix à faire :

Signer ce Relevé de Conclusions et permettre à la Direction Générale d'investir à Châtellerault, ce qui permettra à CHA de poursuivre sa progression, en surface et en ressources, ainsi que son renouvellement d'activité.

Ou

Ne pas signer et stopper par là-même la progression du centre, en sortant CHA du jeu de la réparation MFP et LEAP alors même qu'il est balbutiant.

En vérité, ce choix n'en est pas un ! On peut contester la méthode et même les propositions d'évolution écrites dans le Relevé de Conclusions mais une position de principe ne fait pas le poids face à **un enjeu d'évolution majeur pour notre centre.**

La signature de la CFE-CGC, comme celle des autres OS, ne peut faire l'ombre d'un doute.

Cette signature n'empêchera évidemment pas les OS et les représentants du personnel de continuer leur travail de négociation en 2019, au travers du futur CSE, et de vérifier et agir pour que les orientations prises par nos directions aillent toujours dans l'intérêt des salariés du Centre de Châtellerault.

## **POSITION sur les 5 FOCUS du Relevé de Conclusions :**

### **#1 – Ponts**

Aujourd'hui : 2 ponts fixés unilatéralement par la DG

Demain : 2 jours payés non travaillés, au choix du salarié

Position CFE-CGC : **accord, sous réserve** de modification ou d'avenant à la Convention d'Entreprise,

### **#1 – Jours fériés**

Aujourd'hui : tous les jours fériés du calendrier chômés, non travaillés

Demain : 3 jours fériés chômés, non travaillés ; les autres jours travaillés, avec en moyenne 2 jours par an et par salarié, à ajuster selon les besoins,

Position CFE-CGC : **accord, sous réserve**

1/ de clarifier les secteurs concernés, opérationnels et support, et les règles de calcul de charge pour la continuité d'activité visée,

2/ de limiter à 2 jours maxi imposés par an,

### **#1 – Heures supplémentaires**

Aujourd'hui : la récupération ou le paiement est au choix du salarié (Convention d'Entreprise)

Demain : Maximum 10 jours/an récupérables et positionnement calendaire conditionnés, paiement et bascule dans le CET favorisé

Position CFE-CGC : **accord** (cohérent avec notre besoin d'adapter l'adéquation charge/capacité, impérative pour notre métier),

### **#2 – Délégation et Astreinte des fonctions support**

Aujourd'hui : Délégation et astreinte variables selon quelques secteurs

Demain : Délégation et astreinte étendue à d'autres secteurs (informatique, méthodes et qualité)

Position CFE-CGC : **accord, sous réserve**

1/ de valider une vraie amélioration terrain des secteurs impliqués (et pas juste des équipes d'astreinte qui font patienter les opérateurs jusqu'au lundi...),

2/ de clarifier le barème d'indemnisation en vigueur, y compris pour l'encadrement,

### **#3 – Pauses conventionnelles**

Aujourd'hui : Pause de 30mn, à plage fixe, non badgée

Demain : Pause de 30mn, sur plage variable, badgée, avec zones de pause réservées exclusivement

Position CFE-CGC : **accord** sur le badgeage : chaque salarié doit pouvoir prouver qu'il respecte les règles, pour en finir avec les suspicions d'abus de temps de pause . **Désaccord** sur la sanctuarisation des zones de pauses, en rupture avec le Vivre ensemble, prôné par la direction.

### **#4 – polyvalences et poly-compétences**

Aujourd'hui : pas/peu de prêt d'opérateurs entre pôle

Demain : extension des polyvalences et poly-compétences pour répondre aux besoins de mobilité liés aux charges fluctuantes des pôles

Position CFE-CGC : **accord sous réserve** d'une limitation du public/métiers concernés, d'un renforcement des formations et des tutorats et de la non-dégradation de la qualité (ce vieux « serpent de mer » est complexe à mettre en œuvre dans notre métier et les gens qui sont très bons dans plusieurs domaines en même temps sont rares...),

### **#5 – charte du savoir être et des valeurs au travail**

Aujourd'hui : pas de charte

Demain : charte promouvant le respect de soi-même, des autres, des engagements et une attitude positive et active

Position CFE-CGC : **accord** (ce n'est qu'un rappel de bon sens, difficile d'aller contre...),