



A Madame Pascale TSCHAEN,  
Manager Ressources Humaines  
TMMF Onnaing

Objet : revendications pour l'organisation TNGA

Lettre recommandée main

Chère Madame,

Dans le cadre de la négociation que nous avons entamée le 22 juin 2017 et qui aborde le sujet de la modulation pour les périodes de travaux supplémentaires (période d'arrêt usine) prévues pour le démarrage du projet TNGA, nous souhaitons vous faire part de nos revendications.

**Préalable :**

Il nous apparaît souhaitable que les périodes d'arrêt pour travaux soient programmées sur des créneaux particuliers (vacances scolaires, semaines avec pont, printemps et été).

Pour réduire le volume d'heures à récupérer, nous pensons qu'une partie des heures des "50 min de développement" pourrait être consacrées à la production.

**Cadres en horaires de jour :**

Nous avons bien noté que ceux-ci ne seraient pas concernés par ces périodes d'arrêt du fait d'activités et de projets à suivre, d'actions de formations à dispenser ou à suivre, etc.

**GL et AM postés :**

Ils vont devoir effectuer les rattrapages ou récupérations d'heures de la même façon que leurs équipes. Lorsque cela se fait un samedi, ce n'est pas problématique car il y a le pointage de la journée en MF201 ; en revanche quand cela se fait au travers d'un overtime quotidien, il n'y a aucune prise en compte de l'implication de ceux-ci. Sans vouloir polémiquer, nous vous rappelons néanmoins que le forfait jour n'est pas un droit sans limite à toujours leur demander plus au détriment de l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Nous vous demandons donc de bien vouloir créditer leur compte RTT de la façon suivante.

Exemple : 21 heures d'overtime programmées à raison d'une demi-heure par poste --> affectation de 3 jours de RTT dans le compte.

Dans le cas où cette proposition ne retiendrait pas votre assentiment, nous vous proposons de modifier le montant de la prime de poste qui leur est consentie au regard des contraintes engendrées par le travail posté. Il nous apparaît tout à fait justifié que des contraintes de flexibilité plus grandes soient compensées par de la rémunération supplémentaire --> Augmentation de 60 Euros de la prime mensuelle.

**Assistants (es) et administrateurs (trices) :**

Au même titre que les cadres, nous pensons que leurs activités continuent malgré l'arrêt partiel de l'usine, c'est pourquoi nous demandons qu'ils ou elles ne soient pas impactés (es) par ces périodes d'arrêt.

### **Techniciens de maintenance :**

Pour ceux-ci, nous tenons à rappeler que leur cycle ne doit pas être modifié c'est pourquoi il faut préférer, dans l'organisation générale du temps de travail, une récupération par overtime quotidien plutôt que par samedis additionnels. En effet, les samedis travaillés viendraient perturber leur cycle déjà très contraignant.

### **Mesures d'accompagnement ou volet social de l'accord :**

Mettre en place un accord de modulation du temps de travail signifie que l'entreprise demande des efforts aux salariés (flexibilité, moindre rémunération des heures supplémentaires ...). Ces efforts doivent donc s'accompagner d'une contrepartie, c'est pourquoi nous développons ci-dessous trois idées essentielles.

#### **1. Emplois :**

Une vague d'embauches est souhaitable pour récompenser l'investissement sur longue durée des intérimaires, garder la compétence et se donner les moyens en effectifs pour réussir le projet TNGA.

#### **2. Développement des compétences, de l'employabilité :**

Plusieurs mesures nous semblent importantes :

- Le développement d'un vrai accompagnement que ce soit pour les nouveaux promus, mais aussi pour les personnels en poste depuis un certain temps ou ceux qui en manifestent le besoin.
- La construction de parcours de formation pour d'abord développer les compétences sur le poste occupé mais ensuite permettre l'évolution de carrière.
- Le développement de modules de formation spécifiques tels la gestion de projet, la gestion du temps, le management d'équipes.
- La mise en place effective de passerelles pour permettre aux uns et aux autres d'évoluer dans la société (activation de l'ascenseur social).

#### **3. Conditions de travail :**

Pour le personnel SAGAA, l'amélioration des conditions de travail est essentielle et nous souhaitons que rapidement les choses évoluent sur les sujets suivants : la gestion des priorités et urgences, le lean reporting, la simplification des procédures administratives, la gestion des réunions, l'éventualité du télétravail, le développement de l'autonomie...

Evidemment, vous pouvez compter sur la CFE-CGC pour participer activement à tous ces chantiers.

Dans l'attente d'une suite favorable réservée à nos demandes, nous vous prions d'agréer, chère Madame, l'expression de nos salutations distinguées.



Reçu en réin page  
le 28/06/2017

Pour la section syndicale CFE-CGC TMMF  
D. BISIAUX, le 28 juin 2017.