



11 Décembre 2019

STOP A LA MANIPULATION !

Lors du CSE du 28 novembre 2019, il a été annoncé que la demande commerciale est fortement en baisse pour l'année 2020.

Les organisations syndicales ont largement débattu sur le sujet **en donnant la priorité sur le maintien de l'emploi sur le site et minimiser la perte de rémunération pour les salariés impactés par le chômage partiel.**

A l'issue des échanges, une décision a été prise de déclencher une réunion avec les délégués syndicaux pour entamer une négociation sur un accord d'activité.

Le mardi 03 décembre 2019 – 9 Heures

1ère Réunion de négociation sur l'adaptation de l'activité en 2020

- Que devons-nous négocier ?

Préserver l'emploi et minimiser la perte de revenu pour un salarié en chômage partiel.

Sans désorganiser le site, aucun changement de cadence ; (on se souvient des années 2012 et 2013 avec plusieurs réorganisations du site qui ont toutes dégradé fortement nos conditions de travail et l'emploi).
Et de maintenir coûte que coûte l'avancée du projet XFK.

- Quel sera le personnel impacté par le chômage partiel ?

Lors de cette négociation plusieurs hypothèses nous ont été présentées.

Les 4 hypothèses évoquées par la Direction sont :

- Baisse de cadences des 2 équipes avec suppression d'emploi (intérimaires) ; report de 6 mois du projet XFK.
- Maintien du 53 véhicules/heure avec + ou – 60 jours de JNT ; report de 6 mois du projet XFK.
- Une équipe en temps complet et une équipe en 1/2 cadence avec un équivalent de 2 mois et demi de JNT ; report de 6 mois du projet XFK.
- Réduction de l'amplitude horaire sur l'équipe d'après-midi.

L'ensemble des organisations syndicales donne un avis favorable (verbal) à la quatrième hypothèse, une nouvelle organisation du temps de travail, qui nous donne le plus de garanties en termes de maintien de l'emploi pour tous (les emplois intérimaires, GESA...) + négociation d'un accord chômage.

CSE EXTRA DU 04 décembre 2019 - 07H30
CONCERNANT L'ORGANISATION DE L'USINE EN 2020

Le KANGOO a fortement subi avec les nouvelles normes comme EURO 6 D temp et à une augmentation moyenne de plus de 1500 euros avant l'application des nouvelles normes sur le VP et le VU.

Le Directeur (président du CSE) a pris seul, l'initiative de réduire l'amplitude horaire de l'équipe d'après-midi à partir du 8 janvier 2020 en occultant la négociation du 03 décembre avec les organisations syndicales.

Il s'agit : d'une décision unilatérale de l'employeur de maintenir la cadence de 53véh/h avec les effectifs et les compétences, avec 3 périodes d'activités envisagées selon l'évolution de la demande commerciale.

Dans la journée du 04/12/19 : plusieurs Infos UET ont eu lieu dans les différents départements pour annoncer aux salariés quelques mensonges, les uns plus gros que les autres...

Même si cette hypothèse de réduire l'amplitude horaire, reste certainement la plus protectrice pour les salariés mais comment peut-on annoncer des horaires sans nous communiquer le volume de 2020 ?

- Comment les salariés pourront compléter la perte de rémunération ?
- La Direction va-t-elle abonder pour réduire les pertes de salaire ?
- Quelle organisation sera prévue pour le recours aux récupérations du volume ou éventuellement un recours à des heures supplémentaires ?
- Quel délai de prévenance ?
- Placement des CTC dans l'année ? Etc...

L'ensemble des organisations syndicales ont des propositions, revendications et des arguments sur l'ensemble de ces sujets.

Malgré notre frustration sur la manière dont s'est déroulé le CSE Extra du 4 décembre, nous sommes prêts à continuer cette négociation pour les salariés.

Pour rappel, l'ensemble des OS avaient pris leurs responsabilités et comprenaient la situation qui va nous impacter sur l'année 2020.

Pourquoi avoir laissé le service RH entamer une négociation ? Pour écarter les partenaires sociaux dès le lendemain de la négociation sur les horaires.

Cette attitude de gestion dans l'urgence d'un sujet qui sans doute, sera socialement compliqué, nécessite de remettre l'église au centre du village.

Salariés, soyez rassurés la concertation syndicale a des solutions pour minimiser fortement l'impact sur vos salaires et votre qualité de vie.

Deux choix s'offrent à vous M. le Directeur :

Echanger et retenir nos propositions

ou

Rentrer dans des conflits sociaux qui n'apporteront certainement rien aux salariés et à l'entreprise !