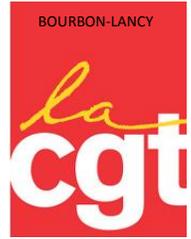




Réunion des Délégués du Personnel

le 26 juin 2017



Embauche:

Suite à la baisse constante des effectifs, nous demandons l'embauche en CDI des salariés intérimaires.

Comme indiqué lors du CE du 26 avril 2017, la Direction n'a pas l'autorisation d'embaucher, tant que des périodes d'activité partielle peuvent intervenir sur l'année. Au vu des programmes, la question pourra être repoussée au mois de septembre prochain.

Article 8 :

Nous demandons l'application de l'article 8 de l'avenant mensuel de la convention collective de la métallurgie de Saône et Loire du 29 avril 1980 pour tous les salariés concernés et notamment ceux qui remplacent les teams expert lorsque ces derniers exercent la fonction de team leader.

Cette procédure est en phase de validation à travers plusieurs exemples :

L'information doit être transmise par les managers, quand les remplacements sont mis en place, et qu'ils correspondent à la définition.

Une fois l'information reçue par le service RH, le calcul de la prime et son versement sont mis en place.

Team leader :

Quel est le salaire mini pour un team leader ?

Quel est le coefficient mini pour un team leader ?

Quel est le plan de carrière pour un team leader ?

Si des salariés étaient au-dessus des minis (salaires et coefficient) à leurs prises de fonction de team leader, ont-ils eu une augmentation et/ou un changement de coefficient ?

Ce sujet sera abordé lors du prochain Comité d'Etablissement.

Le déploiement de la fonction est un projet commun à toutes les usines du Groupe CNHI. Cette nouvelle fonction vient compléter la fonction de Team Expert.

L'évaluation des aptitudes de communication et de gestion de projet a été assurée par un organisme extérieur.

Le Team Leader sera un appui du Rute/Superviseur pour l'atteinte des objectifs (5 piliers WCM) et pour renforcer l'amélioration continue et l'organisation de l'équipe.

Jusqu'en fin d'année 2016, 3 zones modèles (Short ; Vilebrequins ; Culasses) ont été en période de test, avec la mise en place de la fonction de Team Leader. Les ajustements nécessaires ont été apportés au fur et à mesure.

A compter de début 2017, l'organisation « standard » a été fixée pour les 3 zones modèles. A compter de Juillet 2017, l'organisation des équipes avec un Team Leader est déployée sur toute l'usine (43 TL).

Dans ce cadre, un travail d'identification des filières et des métiers/coefficients est en cours.

Globalement, on considère deux grandes filières professionnelles :

. Management/Animation et Technnique (administratives/industrielles)

Dans le cadre des Team Leaders/Team Experts :

. Le team expert est dans la filière technique ; le team leader est dans la filière animation.

Le coefficient, conformément à la Convention Collective, est attaché à un métier.

Ainsi, chaque métier sera défini avec 3 coefficients : entrée sur le poste/poste confirmé/poste maîtrisé.

Ainsi pour le Team Leader : 215 – 240 – 255

Ce travail se fait au fur et à mesure pour tous les métiers.

Présence en dehors du temps de travail:

Comment est rémunéré un salarié qui est convoqué, par sa hiérarchie, en dehors de son temps de travail ?

Le manager informe le service paie de cet état de fait, et demande le paiement de la présence et des heures de dérangement (prévues dans la Convention Collective de la Métallurgie).

Horaires variables:

Pouvez-vous nous expliquer les conditions d'application de ces horaires ? (Par exemple : si un salarié pointe à 7h47 et mange dans l'entreprise, pouvez-vous nous confirmer qu'il part à 16h47 ?)

Quel sont précisément les services concernés par ces horaires ?

Les conditions d'application sont bien définies (7 H 47 entrée et 16 h.47 sortie)

Il est à rappeler que cet horaire variable concerne les services supports (service non rattaché à la production) et n'est pas applicable en cas d'attribution de sortie anticipée pour habillage/déshabillage.

Cette attribution n'est pas automatique et doit obtenir l'accord du manager :

Le manager peut refuser l'application de cet horaire, si cela ne lui permet pas d'assurer un bon fonctionnement de son service.

Un bilan sera effectué en Septembre, pour faire un point sur le fonctionnement de ce dispositif.

Retards:

En cas de retard pour les salariés en horaires postés, nous demandons qu'ils puissent récupérer leur retard, s'ils le désirent. De plus, nous vous demandons de mettre un terme aux envois de courriers suite à ces retards.

Pour les salariés qui travaillent en horaires postés, et compte tenu des horaires à effectuer (horaires fixes), il n'est pas prévu de récupération en cas de retard.

Par contre, il est prévu le versement d'une prime d'équipe.

Pour ce qui concerne le courrier, il s'agit seulement d'une lettre de sensibilisation et l'envoi est effectué après arbitrage entre le responsable de secteur et le service Ressources Humaines.

D'autre part, un groupe de travail a été constitué pour uniformiser la pratique en ce domaine.

Entretiens individuels:

Quel est le bilan des entretiens individuels ? _____

A ce jour, environ 82% des entretiens individuels ont été effectués.

Il est demandé à tous les managers de poursuivre les entretiens.

Lavabos:

Nous demandons de remettre en service la totalité des lavabos dans le vestiaire A1.

Il ne sera pas remis en route les 50 lavabos existants, mais 20 ont été remis en fonctionnement.

Sortie bois:

Nous demandons que les salariés puissent à nouveau sortir du bois de l'entreprise.

Il n'est pas prévu d'autoriser à nouveau les sorties de bois