



SP fait sa pub...

Notre RH communique sur les bienfaits de son projet d'accord pour les nouveaux horaires à ZP. A lire le début de son prospectus, on pourrait penser que tous les élus avaient fuis sous les tropiques pendant qu'il transpirait pour nous proposer son papier le 23 juillet 2018. C'est oublier que la 5^e et dernière réunion qu'il qualifie de négociation avait eu lieu le 25 juin 2018 et qu'il a mis 4 semaines (malgré plusieurs relances de notre part) pour rédiger 9 pages en partie copiée-collée de l'accord 35 heures.

Proposer un délai supplémentaire était bien le minimum qu'on pouvait attendre d'une personne si peu pressée d'aboutir...

On est loin de l'exigence de réactivité attendue pour les opérateurs de ZP.

Plusieurs revendications ont été purement et simplement rejetées sans contrepartie et nous estimons que la prime de réactivité n'est ni à la hauteur ni proportionnelle à la contrainte qu'elle est supposée compenser. Qui plus est, le RH refuse que les EFS puissent en bénéficier. Il estime que décaler de 8 heures une EFS qui dure 12 heures n'est pas contraignant pour la vie privée de ces gens-là même si on les prévient seulement 3 ou 4 jours avant !

Par ailleurs, des accords récents dans les usines Michelin, ont accordé 18 mois de rachat de perte de salaire. La qualité de salarié d'UJO est-elle à ce point dévalorisante et indigne pour que le RH ne "lache" que 12 mois du bout des lèvres ? Pour faire cours, voici en synthèse l'état du "projet" SP, les contres propositions de SUD et la réponse du RH qui "ne peut faire plus".

Les élus SUD viendront prochainement recueillir vos avis.

Puisque SP à fourni le document récapitulatif, le tableau au verso reprend la même numérotation.

	Principes retenus ?	Commentaires SP	Commentaires SUD	Réponses SP
1	3 équipes 3X8 sans samedi + 1 équipe EFS 2X12 heures avec 10 retours de 8 heures par an.	Vie privée/vie professionnelle améliorée, puisque 75% des agents ne travaillent plus le WE/taux équipes supplémentaires)	Une évolution inverse (3X8 +EFS => 4X8) serait donc une altération de la vie privée et les salariés de ZP ont vécu cette altération pendant 25 ans sans compensation...	4X8 compenser par un forfait annuel inférieur au 3X8. C'est oublier les bonifications pour toutes les heures de samedis et dimanches incluses à ce forfait.
2	Les équipes s'infligent elles même les ouvertures ou fermetures d'équipes.	Avec contrôle du bien fondé par le planning.	Donc on fait semblant que les agents maîtrisent leur calendrier...	Tout compte fait, l'idée n'est pas si bonne car les agents pourraient se concerter afin d'ouvrir une équipe après le délai de prévenance légal pour toucher la prime de réactivité... (Sans commentaire.)
3	Paiement immédiat des majorations liées aux équipes (supplémentaires) réalisées (uniquement pour les 3X8).	Un complément de rémunération au-delà du forfait	C'est ni plus ni moins que l'accord 35 heures.	
4	Paiement immédiat des heures (supplémentaires) réalisées (par les 3X8) le samedi et le dimanche.	Valorisation immédiate des journées travaillées en plus sans attendre la fin de l'année. Une gestion autonome de cette valorisation, convertible en temps et non transférée dans un compte collectif	Suppression apparente du CET collectif qui réapparaît sous une autre forme, (voir point 7).	
5	Prime de réactivité si prévenance: à 14 jours: 50€ < à 7 jours: 70€ 90€ (BrdL, bien entendu...)	Valorisation de la contrainte d'activation courte imposant la modification de ses engagements personnels. Paiement à toute l'équipe si la production a été réalisée (Y compris salariés en congés). Mais pas pour les EFS qui subiront pourtant les mêmes désagréments dans leurs engagements personnels. Bien sûr, Michelin remboursera intégralement vos réservations dates, billets d'avion, etc.	Miroir aux alouettes dont la probabilité de survenance est très faible. SUD propose pour cette situation exceptionnelle une mise de départ à 70€ pour 13 jours puis 10€ de plus par jour en moins. SUD propose le même versement pour les EFS.	NIET!!!
6	Prime de changement d'horaire pour les EFS: 1 heure de salaire à chaque changement	Valorisation de la contrainte de changement d'horaire.	Mais où s'arrêtera la générosité de Michelin ? SUD réclame 3 heures minimum.	NIET!!!
7	Un contingent de 10 jours bloqués de façon collective pour absorber les baisses. (Cocou :-), avant, je m'appelais CET collectif...)	Libérable dès octobre de l'année pour prise individuelle si les conditions d'activité le permettent (bien entendu !).	Compte tenu des libérés de manœuvre de l'employeur en matière de fermeture d'atelier, SUD demande que ces 10 jours incluent la 5 ^{ème} semaine.	D'accord.
8	Un engagement de réaliser 1 à 2 journées de formations collectives sur des fermetures liées aux baisses de volumes	Développe les compétences des équipes. Evite la consommation d'un nombre de jours de repos trop grand. Et accessoirement, ouvre droit à des compensations financières pour l'employeur.		
9	A bin non, y a pas de point 9...			
10	Rachat du forfait et primes sur 9 mois (alors que les accords signés récemment dans d'autres usines valident 18 mois de rachat).	Prise en compte des baisses de rémunération	SUD réclame 18 mois de rachat	Non, je peux aller jusqu'à 12 maximum. Au-delà, l'entreprise risque la faillite...