

CE du 28 août 2008 : Nouveaux horaires et application du nouvel accord du temps de travail dès lundi prochain !

Dès lundi prochain, 1er septembre 2008, les salariés du groupe Giat industries et ses filiales sont soumis au nouvel accord régissant la durée et l'organisation du travail, signé par CFDT, CGC, CFTC et FO. Seule, la CGT n'a pas paraphé cet accord qui aura permis de «sauver les meubles». La direction présentait donc dans tous les centres, à l'occasion de la réunion du comité d'établissement, les nouveaux horaires des centres. Cela a été l'occasion pour les élus CFDT de rappeler l'attachement de notre organisation à apporter, en local, les aménagements nécessaires sur les modalités d'application de l'accord qui encadre la durée et l'organisation du travail, comme la CFDT l'a formulé dans son courrier d'accompagnement à la signature de l'accord.

Un horaire variable réduit !

lariés. Si le principe même d'être au travail au même moment paraît de bon sens, cela nécessitera de la part de nos

sortie plus tôt semble une mesure qui répondrait à la demande de souplesse demandée par les salariés tout en permettant à l'employeur de conserver les salariés «en même temps». Du côté pratique, on peut également craindre une répercussion sur la fluidité au restaurant d'entreprise du fait de la réduction de la plage libre de midi mais aussi parce que des salariés prendront plus de temps à midi pour ne pas dépasser le crédit maximum d'une heure.

Horaire variable (journée)

prise de poste	plage fixe	45 minutes minimum	plage fixe	fin de poste
7h45 à 8h30	11h45 13h15	16h30 à 17h15

L'objectif de la direction, en imposant les nouvelles règles sur le temps de travail, repose sur le «travailler en même temps». Il est clair que l'horaire variable ne donne guère de liberté aux salariés et, pour ceux qui mangent au restaurant d'entreprise, implique quasiment un horaire fixe. En effet, en tenant compte d'un arrêt moyen d'une heure à midi, le salarié ne peut guère entrer qu'entre 8h10min et 8h30min pour sortir entre 16h30min et 16h50min, sauf à dépasser le débit/crédit autorisé de +/- 1 heure. On peut donc s'attendre à une adoption massive de ce créneau horaire, d'autant que la direction rappelle qu'elle donne également comme consigne aux cadres d'être présents sur le centre en même temps que les autres catégories de sa-

dirigeants et des responsables locaux, une autre culture, vis à vis de salariés cadres notamment. Jusqu'à présent, la tendance était plutôt d'encourager une présence des cadres bien au delà de 17h00. Dans la nouvelle organisation du travail, cette tendance devrait beaucoup s'atténuer mais encore faut-il respecter les engagements de principe. **Pour la CFDT, la modification de la plage du soir pour permettre une**

Horaire «postés»: trop rigide !

Pour les salariés postés, c'est l'horaire fixe. La direction a mis en place un re-

Horaires 2x8 et 3x8 (fixes)

matin	5h10	12h50	
soir			12h40 20h20

pause de 18h40 à 19h00

matin	4h35	12h10	
soir			12h00 19h35
nuit				19h25 3h00

pause de 0h00 à 0h40

couvrement de 10 minutes pour assurer le passage de consignes entre les postes, «dans un souci de sécurité» s'est-elle justifiée.

Les élus CFDT ont demandé un peu de souplesse sur les horaires et particulièrement à la prise de poste, d'au moins 1/4 d'heure. Dans un souci de sécurité d'abord, le salarié craindrait moins d'arriver en retard. Dans un souci d'équité ensuite, pourquoi seraient-ils traités différemment d'un salarié en horaire normal alors qu'il a déjà une contrainte horaire supplémentaire (décalage horaire, temps de présence supérieur). Le directeur, qui est aussi le responsable de production DPS Roanne-Bourges, n'a pas souhaité modifier quoi que ce soit mais **M. Guillet a convenu d'une rencontre avec les représentants des organisations syndicales le 24 septembre pour faire le point de la nouvelle organisation du temps de travail pour d'éventuels aménagements.**

«Il faut voir comment ça se passe» selon le directeur et le RH avant d'apporter des modifications. Sans doute, espèrent-ils que les salariés se feront aux nouvelles contraintes et prendront sur eux. Si par le passé, les salariés ont bien voulu «passer» sur certains irritants parce qu'ils trouvaient ailleurs d'autres compensations, il est fort à parier que les hiérarchiques vont être beaucoup interpellés, dans les prochaines semaines, et qu'ils leur faudra bien trouver une solution.

Encore une fois, la direction ne veut pas prendre en compte les demandes des élus car elle pense qu'elle peut faire autrement. La CFDT ne pense pas que ce soit la bonne démarche, car il vaut mieux prévenir que guérir. Faire des mécontents n'amène rien de bon et tend plutôt à donner une image de mépris de la part de la direction envers les salariés. **La CFDT vous encourage à remonter à votre hiérarchie, mais aussi aux militants CFDT, les points qu'il vous paraît nécessaire de faire évoluer pour travailler dans de meilleures conditions.**

15 jours pour se caler !

Compte tenu de la période des congés, du manque d'informations de la direction sur la mise en place des nouveaux horaires, une période transitoire est nécessaire. **Elle a accordé jusqu'au 15 septembre pour régulariser la situation des débits/crédits de l'horaire variable, y compris en accordant une prise de bonus dans cette période.**

La direction a rappelé que **les heures supplémentaires étaient à l'initiative de la hiérarchie** et seraient déclenchées à compter de 36h85 par semaine (gestion automatique par la nouvelle version de Gestor).

Prendre en compte les réalités du Centre :

Si l'accord donne le cadre de la durée et l'organisation du travail, il reste une possibilité d'aménager certaines modalités et la direction locale a cette carte en main. Si elle reste pour l'instant inflexible, elle ne peut vouloir imposer son diktat sur toute la ligne et elle devra composer avec les demandes des salariés tôt ou tard. Localement, les directions et les responsables de lignes ne peuvent demander constamment à des salariés des efforts, des reconversions, des engagements, sans leur accorder des améliorations de leurs conditions de vie professionnelles ou familiales. **C'est en ce sens que la CFDT a joint, à sa signature de l'accord, un courrier formulant des demandes d'améliorations en local** (voir pages suivantes).

Production : Montée en cadence du VBCI !

Afin de re-coller au plan de marche de production du VBCI, suite à divers faits techniques, et de se donner un peu de marge pour des essais complémentaires, la direction veut augmenter les cadences de montage du VBCI. Sur une période six mois, d'octobre 2008 à

mars 2009, il est envisagé de sortir 12 à 15 matériels par mois. La production VBCI étant initialement prévue à une cadence de 10 par mois, certaines actions sont donc envisagées :

- **sécurisation des flux des pièces critiques.**
- **Passage en 2x8 au montage**
- **Besoin de renforts de 20 directs de production et 5 indirects.**

La direction veut faire appel au travail en équipe sur les postes de montage de VBCI (postes tourelles déjà en 2x8). Les postes «essais» seraient toutefois maintenus en journée. La direction souhaite «dans un premier temps» faire appel au volontariat, mais les nouvelles conditions du travail posté risquent de ne pas susciter l'enthousiasme. La CFDT a demandé de regarder toutes les solutions possibles avant d'engager une telle démarche, en utilisant les moyens à disposition (postes de montage supplémentaires) et garantir un approvisionnement des pièces nécessaires à une telle augmentation de cadence.

Le directeur a également fait part de son intention de solliciter des salariés actuellement sur le 10RC pour lesquels il envisagerait leur remplacement par des intérimaires pour assurer la fin de ce programme. Cependant, pour ne pas cumuler les contraintes (équipe et transport du stéphanois), priorité sera donnée aux salariés 10RC habitant sur le roannais.

Accord spécifique St Chamond

La direction de Roanne dit ne pas vouloir dénoncer cet accord mais veut «l'adapter» aux nouvelles dispositions de l'accord. C'est donc une nouvelle négociation qui déterminera les évolutions mais la direction n'a pas apporté de précisions pour l'instant. Dans l'attente, les horaires de cars sont maintenus, ainsi que les possibilités de prise de bonus. Evidemment, la journée théorique est basée sur 7h37 (7h22min) comme les autres salariés du centre.

Les représentants : **D. COUTAUDIER / J.P. TANGUY**

Date : 25 Juillet 2008

Objet : **Lettre d'accompagnement de la signature CFDT,
relative au projet d'accord sur la durée et l'organisation du temps de travail.**

Réf : 21/08-DSC-DC

à l'attention de :

Monsieur Vigneron

PDG du Groupe Giat/Nexter

Monsieur le Président,

Près de 90% : C'est le pourcentage des adhérents CFDT qui, après avoir fait de nombreuses propositions pour améliorer votre projet d'accord sans pour autant avoir été vraiment entendus, acceptent les améliorations que vous venez de concéder en dernière ligne droite. Autant vous le dire tout net, cet accord suscite de nombreuses réactions tant sur la forme dont il a été négocié que sur le fond. Sur la forme, **c'est pour nous un goût de négociation inachevée** qui l'emporte avec cette volonté d'imposer aux partenaires sociaux que nous sommes, une fin de négociation rapide avec cette date du 1^{er} septembre qui sonne comme un ultimatum. Sur le fond, nous estimons que nos revendications n'ont que très partiellement abouti. Par exemple, le refus de fractionner un jour de congé en heures, cette obstination à ne pas accepter un horaire variable négocié pour les salariés postés dont il faudra bien pourtant reparler, cette volonté d'aligner systématiquement tous nos droits sur la convention collective sont autant d'actes que les salariés ont analysés comme un refus de dialogue social. **Sachez que cette fin de négociation ressemble pour nous davantage à un «sauvetage de meubles» qu'à une réelle adhésion au contenu de cet accord.**

Néanmoins, nous sommes conscients que nous avons obtenu un accord à l'arraché que depuis le début des négociations, vous n'écarteriez pas la possibilité de ne l'accorder qu'aux cadres de l'entreprise. Au moment où les parlementaires français élaborent les lois visant à en finir avec les 35 heures, **nous signerons cet accord** puisque vous vous êtes engagé à ne pas le dénoncer, y compris de manière partielle. Nous sommes également sensibles au rétablissement, en toute dernière ligne droite, d'un peu d'équité entre les cadres et les non cadres du point de vue compensation financière, ce qui ne nous empêche pas de penser que vous pouvez aller plus loin dans vos compensations, dont vous n'avez cessé de nous parler depuis des mois, au travers d'accords qui restent à négocier : PEE, CET, Mutuelle, Activités sociales et culturelles, etc...

Cette attitude que certains de nos adhérents considèrent comme méprisante ne sera pas sans conséquence sur la motivation des personnes dans les semaines qui viennent. En étant réticent à accepter l'ouverture de négociations locales, vous prenez le risque d'une plus grande démotivation encore. **Aussi, il nous semble nécessaire que vos directions locales (Ressources Humaines et Industrielles) prennent les devants dès la rentrée et convient les organisations syndicales pour négocier ce que nous avons coutume d'appeler les «irritants» qui n'ont pas été traités dans l'accord cadre** que vous nous proposez.

Il nous semble, qu'entre autres, les points suivants doivent être soumis à débat :

- horaires variables,
- temps partiels,
- respect des accords et usages locaux,
- seuil de déclenchement des heures de déplacement,
- aménagements et organisation du travail.

Ce ne sont là que quelques sujets, mais nous sommes convaincus que des discussions doivent être menées, pour être au plus près des attentes des personnels.

Sans doute serons-nous confrontés, dans les mois qui viennent, à de nouvelles évolutions de notre Groupe (constitution d'alliances, de partenariats, etc...) mais également de nouveaux défis (réussite de prospects export, réussite du lancement de nouveaux produits, etc...). **Nous restons convaincus que ceci ne sera possible qu'en restant à l'écoute les salariés pour remobiliser les troupes.** Cet enjeu majeur pour notre entreprise est entre vos mains et nous vous demandons, au nom de tous les adhérents que nous représentons et plus encore, au nom des salariés, d'être davantage attentif à leurs demandes.

Si jusque là, le turn over n'a pas été important chez Nexter du fait du niveau des droits sociaux des salariés, **il convient aujourd'hui de les fidéliser** si vous ne voulez pas être confronté à de nombreux départs, ce qui serait préjudiciable à la stabilité de l'entreprise. **Il y a donc urgence à leurs donner les moyens et à dialoguer avec eux pour éviter qu'un tel scénario se produise.**

Nous restons à votre disposition pour toutes informations complémentaires
Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre considération.

Pour la CFDT de Giat Industries/Nexter



D. Coutaudier / J.P. Tanguy
Délégués Syndicaux Centraux

*Copies : DCRH et Directeurs industriels
FEAE CFDT
Personnels*