



Compte rendu syndical réunion CE du 23 Avril 2015

Telefast Agriers->riga :

- Le transfert de Telefast vers Riga prend plus de temps que prévu. La raison principal, évoqué par la direction est la lourdeur administrative Letonienne.

CGT : Nous continuons à dire que le déménagement vers la Létonnie n'était pas une fatalité et qu'une usine comme celle de Limoges aurait pu accueillir ce type de production, ce qui lui aurait éviter de subir un PSE cette année.

Réorganisation quai Agriers :

- Un groupe de travail, lié au dernier accident est en cours de travail. La réorganisation, n'affectera ni l'effectif du service, ni les coefficients des salariés.

CGT : cette problématique n'a que trop duré. Elle avait été soulevé l'année dernière, lors d'une visite. Nous manquons de poids au CHSCT, mais nous faisons tout pour que la problématique soit réglée au plus vite. Nous rappelons qu'il est possible d'effectuer , en allant voir au préalable vos élus, un retrait si le poids des container est supérieur à 14Kg.

Présentation caméra surveillance parking (Agriers) :

CGT : Nous avons insisté en CHSCTs sur ce point. Hors de question de se faire filmer sur son poste de travail. Les caméras ne visent que le parking. Lors de la présentation, nous sommes aussi intervenu sur la disparition de postes, tel que celui de gardien présent à l'entrée de l'usine, plus convivial qu'un système badge caméra ! Et surtout permettant l'embauche de personne.

Emplois Agriers + Espagnac :

Agriers : 84 intérimaires en moyenne

EA : actuellement 30 % sur les CVD objectif 100 % fin décembre

100 chances / 100 emplois : 10 CDI pour 61 sorties dites positives

CGT : Le taux d'intérimaire est encore trop élevés. Nous intervenons régulièrement en ce sens. Nous avons encore une fois demandé, à ce que les chiffres de la répartition des intérimaires, soit plus détaillés. Ce qui nous permettrai de mettre en évidence la non justification de l'accroissement d'activités, dont la direction est friande. Nous est actuellement présenté qu'une répartition par secteur et non par poste.

De plus nous allons demander à partir des prochains CE, les chiffres concernant les sous traitants (prestataire SEI et salariés de GE16 par exemple)

Réponses de la direction aux questions des OS :

Elearning Espagnac :

Déclaration de la direction : Mise en place du Elearning pour des sessions groupés. Un catalogue est disponible, à demander au Ref.

CGT : Nous avons encore une fois demandé, à ce qu'une personne n'ayant pas de pc, puissent accéder à des formations Elearning individualisé si elle le souhaite. Si une formation présente dans le catalogue vous intéresse, vous pouvez en faire le demande auprès de votre Ref ou Benoit Dacharry. Certaine formations peuvent être utile et intéressante.

Formation à l'économie de l'entreprise :

Pouvez-vous nous présenter les formations à l'économie de l'entreprise proposé semaine 16 aux salariés de production ? Quelle est le but de cette formation ?

Réponse de la direction : Faire comprendre aux salariés les problématiques de l'entreprise.

CGT : nous avons fais savoir que des camarades trouvaient l'objectif de la formation douteux. Notamment quand la formation, cherche à faire comprendre qu'il est logique d'être souple, pour le bien être de l'entreprise.

Effectif sur les machines « Bouton-voyant » et « Emballage 7 »

Réponse direction : Mise en place d'un film sur ce poste, afin de voir la difficulté de travailler sur les deux machines.

CGT : Notre question était mal formulée. Nous avons réussis toutefois, à défendre notre point de vu. Mais cela soulève la problématique de rédaction des questions que nous avons soulevé lors de la réunion de prépa de Mars. Nous en sommes en train de revoir cette organisation

Reclassement des salariés sur Telefast vers les autres secteurs de l'usine.

Réponse de la direction : Toute les personnes ont été, reclassées et ont été vu au préalable. Elles ont été reclassés, selon leurs compétence.

CGT : Comment cela se passe t'il si une personne n'est pas satisfaite de son reclassement ? La direction à repondu que la possibilité d'une nouveau reclassement était possible.

Compte rendu syndical réunion DP du 23 Avril 2015

formation CQPM :

Le CQPM est un co-investissement avec le salarié. En ce sens le salarié, doit prendre une partie de son DIF, pour alimenter sa formation. Si le salarié ne veut pas toucher à son dif, il ne pourra pas faire la formation CQPM.

CGT : Il n'est pas normal que le salarié n'est pas le choix, de toucher ou non à son DIF, dans le cadre d'une formation visant à travailler pour Schneider et sur ces machines de production et dans le cadre d'une recherche de Schneider à vouloir trouver des salariés avec des compétences spécifique. L'argument qu'un salarié pourrait partir de Schneider après une formation ne tient pas. Il faudra peut être se demander pourquoi il part. Surtout, dans le cas inverse, nous sommes en droit de nous demander ce que gagne le salariés si il utilise son DIF pour un CQPM et qu'il reste par la suite. Nous avons à ce titre insisté (avec les autres OS), pour qu'une politique de titularisation soit systématique après chaque formation réussite.

formation quai(Espagnac) :

6 intérimaires pas 10 / 2 postes ouvert (dont une embauche de SETBT) / pérenniser de manière durable en faisant des contrats de 18mois / formation quai ne peut être comparé aux machines auto car plus complexe / intérimaire formé par titulaire / seulement problème due au départ des derniers intérimaire pendant Janvier-Février

La direction nous a fait savoir que les formations ne méritait pas forcément d'être d'une semaine, car moins technique que les formations des machines autos. Elle a précisé que seul des titulaires formaient les intérimaires. Elle mis en avant que cette problématique c'était exceptionnellement vu en sur la période de Janvier Février, due au départ durant cette période de plusieurs intérimaires embauchés de longue date. Elle a insisté sur le faite que les contrats des intérimaires étaient poussés à 18mois afin de pérenniser au maximum les emplois.

CGT : Nous avons répondu que la formation méritait de durer une semaine, car l'entreprise et le métier était trop vaste. Nous avons insisté sur le faite que les périodes de Décembre était catastrophique sur ce point, car les intérimaires n'était pas formés et laissé à eux même. Qu'il y a avait aussi des intérimaires qui formaient d'autre intérimaires. Et nous sommes aussi intervenu, sur la mascarade des la politique d'embauche sur les quais (et ailleurs...). Il faut donc être intransigeant sur ces points et pointer tous les problèmes qui viennent d'être cités.

les modalités des EA : Nous avons profité d'une question sur les EA, pour rappeler que trop de salariés n'en ont pas eu depuis de nombreuses années et qu'il existe encore des personnes qui sont prévenu moins de 24H à l'avance de la tenu de leur EA. Il est rappelé qu'un EA n'est pas obligé de ce passer dans le bureau du Ref. Il peut être fait à part dans une salle ou le face à face physique n'est pas obligatoire.