

CR de réunion DP (décembre)

Les comptes rendu sont disponibles chaque mois sous les panneaux d'affichage, n'hésitez pas à vous informer.

Politique Salariale, primes de fin d'année:

Nous avons demandé à la direction d'éclaircir les différents points suivants concernant les primes exceptionnelles allouées cette année :

- sur quel budget sont imputés ces primes
- quel en était le montant global et par UPA
- quels sont les critères d'obtention.

Réponse: *«dans le cadre des chantiers mis en place en 2008, évolution de carrière et reconnaissance des efforts auxquels ...bla bla bla ... certaines actions ont été retenues notamment allouer un budget aux chefs de département/UPA pour leur permettre de reconnaître des efforts exceptionnels.»*

En plus du baratin habituel pour éviter de répondre aux représentants du personnel, la direction nous avoue à demi-mots que ces primes ont été mises en place suite au conflit de 2008.

Ce mouvement s'inscrivait pourtant dans une opposition aux dispositions individuelles et plus particulièrement les primes.

Nous apprenons aussi que ces sommes ne sont pas imputées sur le budget des augmentations, et par conséquent non cadrées et non négociées avec les syndicats.

Aujourd'hui nous voilà dans une situation où les CESU feraient partie des NAO et pas les primes.

De plus, comme pour les primes à part variable, l'opacité reste totale. Aucun critère d'obtention et aucun montant, circulez, il n'y a rien à voir.

SUD réclame que ces budgets soient

dévoilés et que les sommes associées soient intégrées dans les Négociations Annuelles sous formes d'augmentations générales pour tous, la direction ayant déjà les AI pour récompenser les individus à sa guise (et donc discriminer).

Chèques cadeaux, ou bons alimentaires:

Ca y est, nous y voilà!!! Certains l'auront remarqué mais la mention «sauf pour alimentaire» n'est pas inscrite sur les chèques « cadeaux ». Nous pouvons maintenant acheter de la nourriture avec ces chèques.

A l'heure où 50% des français gagnent moins de 1500 euros et où les Restos du Cœur sont peuplés de «pauvres » ayant pourtant un travail, la direction nous permet de nous nourrir avec ces chèques cadeaux. Quel cadeau en effet, merci Monsieur le PDG mais dites nous...à quand les sacs de riz?

Concomitance du 1er mai et de l'ascension en 2008:

Bien qu'il ait fallu attendre 2ans et subir les tracasseries juridiques pour un sujet pourtant inscrit dans l'accord d'entreprise, SUD a su tenir le cap jusqu'à ce que la direction ait usé de tous les recours en sa possession.

Le TGI de Bordeaux a confirmé en appel que la Direction locale ne respectait pas les dispositions de l'accord entreprise.

SPS a donc été condamné par la justice.

Nous déplorons que la Direction ait décidé d'imposer le paiement d'un jour de salaire sur le mois de décembre plutôt que de

permettre aux salariés de choisir entre un jour de congés ou un jour payé.

La Direction confirme être dans la démarche du «travailler + pour gagner +» sans laisser le choix aux salariés qui ne sont pas dans cette logique.

Pour SUD, un jour de congés assure une équité entre tous les salariés, tandis que le paiement d'un jour supplémentaire peut varier d'un facteur de 1 à 6 selon le salaire de chacun.

Enfin, nous avons rappelé à la Direction que cette décision de justice est applicable à tous les salariés présents aux effectifs à cette date (retraités, cdd, départ ATA, contrat qualif ...).

La Direction ayant déjà démontré à maintes reprises la confiance que l'on peut lui accorder, nous proposons aux salariés connaissant des personnes concernés par ce jugement, de les contacter pour qu'ils réclament leur dû. Nous restons à leur disposition pour les accompagner si besoin.

Entretien individuel et «culture des heures sup»

Lors des entretiens individuels, une des principales consignes donnée aux maîtrises est de fixer comme objectif aux opérateurs de s'engager sur un quota d'heures supplémentaires chiffré (40h/an).

De tels objectifs, peuvent laisser penser à une gestion structurelle des heures sup. Ceci sort totalement du cadre de la législation qui prévoit l'utilisation d'heures supplémentaires en cas de surcharges ponctuelles ou d'aléas de production. Ce n'est plus des entretiens de carrière mais des engagements complémentaires par rapport au contrat de travail. C'est une augmentation du temps de travail déguisée.

La direction en premier lieu, nous a joué la carte de l'ignorance, en contestant nos affirmations. Puis à la vue des documents en notre possession, la mémoire lui est revenue instantanément et elle nous a précisé que « *la législation sur les heures sup est bien respectée* ».

Mais « *un point sera fait avec l'encadrement au lancement de la campagne de l'entretien individuel 2011* ».

Nous resterons très vigilants sur ce sujet car à l'oral, la Direction se réfugie derrière le « volontariat » des opérateurs.

Quel marge de manœuvre a un intérimaire, un jeune embauché ou tout autre salarié pour refuser ces pratiques des petites hiérarchies ?

Sur ce point, nous nous rapprocherons de l'Inspection du Travail.

Quelques questions pour la réunion de janvier ...

Double de badge :

Pourquoi les avoir supprimés alors que cette suppression entraîne des désagréments (régularisations de badgeage, accès zones sécurisées) pour les salariés ?

Jugement 1^{er} mai et Ascension :

Suite au jugement, nous demandons que tous les salariés présents à l'époque aient le paiement de ce jour ce qui n'est toujours pas le cas.

Ticket Resto :

Pourquoi la subvention du CE (3,86€) n'apparaît plus sur le ticket ?

Augmentation de la cotisation Prévoyance pour 2011 :

Y aura-t-il des augmentations de cotisation pour les actifs et retraités ?

Entretien de carrière et FOEDERIS

Quelles sont les répercussions potentielles sur le contrat de travail que peut entraîner un refus de participer à l'entretien individuel (hors formation)?

...

La Direction arrivera-t-elle à répondre correctement à une dizaine de questions?

Tél: 05-56-55-86-14

Site Internet: <http://www.sudmetaux33.com>

Fax: 05-56-55-89-80

E-mail: syndicat@sudmetaux33.com