



Climat social à Dunkerque !!!!!

Où en sommes –nous ????



Face au forcing de nos dirigeants Européens, aidés de leurs petites mains dans chaque usine, le climat social, malgré les magnifiques résultats économiques, s'est dégradé pour atteindre aujourd'hui un niveau jamais connu depuis la création de CCP.

La politique participative d'hier, où les bonnes idées de la base faisaient progresser l'usine positivement, a laissé place aujourd'hui aux mauvaises idées du sommet et qui plombent la base.

Tous les projets et réalisations de la supply chain n'ont semé que le chaos social et laissent les salariés bien désemparés face à leur avenir dans ces usines sans une once d'humanité.

Constatons ensemble les dégâts :

- SAP

Premier grand changement chez CCP avec sa mise en place qui n'a amené aux salariés que stress, perte de temps et frustrations.

A ce jour après 10 ans de galère, le système n'est toujours pas au point avec les nombreux dysfonctionnements qu'on lui attribut.

- Reconfiguration de la ligne 5

On se souvient tous d'une ligne 5 qui fonctionnait très bien, avant que la supply chain, un beau jour décida anarchiquement de la modifier pour en faire un exemple parfait de dysfonctionnement, de machine à casser l'homme physiquement et moralement. Il aura fallu de nombreuses années pour rectifier cet investissement catastrophique de façon à obtenir des rendements encore bien loin des espérances de nos stratèges Européens.

- Here

Encore une aberration made in supply chain. Tous les indicateurs de satisfaction par rapport à ce système remplaçant notre ancienne RH sont dans le rouge.

Les erreurs de paie, d'heures supplémentaires oubliées, de décomptes maladie imaginaires, de récapitulatifs fiscaux erronés, d'avenants aux contrats de travail non mis à jour, d'erreur de prime variable ne sont que quelques exemples d'une déroute totale d'un service qui devrait logiquement rendre service aux salariés et non pas les pénaliser.

Ne parlons même pas du système au mérite décliné dans Here, qui imposerait au salarié son évaluation par voie informatique. Si vous n'êtes pas d'accord avec votre n+1, vous pourrez toujours ouvrir un ticket !!!!

- Harmonisation Négociation annuelle obligatoire CCE/CCP

Le dernier accord en date aurait pu être valable aux yeux des salariés si, encore une fois, il n'avait été entaché d'une interprétation différente entre la Direction et les syndicats concernant le rattrapage de 1 % alloué en plus de l'enveloppe prévue. La machine à frustrer qu'est le mérite a encore frappée. Encore un exemple de tentative d'harmonisation entre CCP et CCE qui tourne au fiasco.

- Modernisation

Dernier Bébé des hautes sphères, un nouveau projet de restructuration. Après avoir restructurer les services finance, informatique, RH, service clients, le temps était venu de s'attaquer aux services qualité, maintenance, logistique et sans doute dans un avenir proche aux gros morceaux qu'est la production. Rétrogradation, mutation, modification cassent et dépriment nos collègues de Travail et leurs familles et modernisation rime plutôt avec exaspération pour l'ensemble des salariés.

Nous connaissons tous l'unique finalité de ce projet qui est de presser jusqu'à la dernière goutte les citrons que nous sommes et ce, à des fins uniquement économiques pour nos chers actionnaires. Nos conditions de travail se dégradent.

Nous sommes bel et bien passés d'une politique participative à une politique dictatoriale.

Les salariés, les instances représentatives ont été ignorées et l'opposition générale à ce projet ne semble n'avoir eu aucun effet sur la détermination aveugle du comité de Direction à vouloir appliquer ce projet. Nos cadres ne nous défendent plus, ils nous assassinent au nom de leurs objectifs.

Les réunions avec les instances représentatives ne modifiant en rien les grandes lignes du projet, le dialogue est aujourd'hui interrompu.

Voilà le bien triste bilan à date du travail de nos hauts dirigeants !!!!!Pas très réjouissant humainement parlant !!!!

Les salariés sont à ce jour fatigués physiquement et moralement par tant de mépris et Force Ouvrière avec ses élus se doit de les protéger.

La stratégie des élus Force Ouvrière sera donc d'attendre la finalisation du projet et de sa mise en place.

Nous jugerons avec les salariés du nombre réel et du choix des embauches promis par la Direction, du bien être des salariés ayant été impactés par ce

projet, des conditions nouvelles de travail de chacun **bref, de la viabilité d'un point de vue uniquement humain de cette nouvelle organisation.**

Tous les dysfonctionnements causés par Here et tous les tickets ouverts devront être résolus pour retrouver un niveau satisfaisant de service aux salariés.

Toutes les frustrations liées au 1% de rattrapage devront être résolues.

Les contrats GLE ne devront pas être supprimés dans les besoins en intérim mais devront atteindre le même niveau de rémunération globale qu'un salarié de chez CCP.

Si toutes ces recommandations n'étaient pas réunies pour que l'ensemble des salariés travaillent dans des conditions satisfaisantes, le rappel des salariés travaillant en weekend pour compléter les équipes de semaine ne serait que logique.

Ceci impliquera la non-production en fin de semaine à partir de septembre par l'absence d'accord weekend.

Ceci peut ressembler à un ultimatum lancé à nos dirigeants, mais nous ont-ils demandé notre avis avant d'envisager une soi-disant modernisation de nos usines ?

Les élus Force Ouvrière assisteront à la prochaine réunion du comité d'entreprise fin juin pour recueillir les informations sur l'état d'avancement du projet et sur sa date de finalisation.

VOS ELUS FORCE OUVRIERE