



Concernant les équipes de suppléances SD/SDL

Informations sur la négociation de l'accord

Réunion du 08/07/2011



Quatrième réunion concernant l'avenant SD/SDL qui permet à l'employeur de maintenir un fonctionnement Weekend au-delà du mois d'août 2011.

Attribution de repos supplémentaires

Acquisition 2011

A partir du 1^{er} juillet 2011 et jusqu'au 31 décembre 2011 les salariés bénéficieront de 0.5 jour de repos additionnel par mois effectivement et entièrement travaillé entre ces deux dates.

Acquisition 2012

Passage de 5 jrs RTT à 6 jours par année complète travaillé en équipe de suppléance, soit 0.5 jour par mois effectivement et entièrement travaillé. Ce qui ne concerne que les 13 salariés de l'équipe NMPL.

Pour les autres périodes 0.5 jour par mois ce qui fait pour 6 mois de SD entièrement travaillé 3 jours de repos additionnel.

Ces jours peuvent être mis dans un compte épargne temps ou pris, à l'initiative de l'employeur, ou par le salariés l'année civile suivant celle de leur attribution. La demande des salariés est d'avoir des jours RTT et non des jours société qui serviront à l'organisation de l'employeur !!!

Seraient accordés 3 jours avant période et 2 jours après pour toutes les périodes.

Jours fériés et congés exceptionnels

A titre exceptionnel pour 2011 les heures non travaillées ayant entouré le jour du 1^{er} mai seront payées.

A partir de 2012 les heures de postes précédant le 1^{er} mai 0h00 et celles des postes suivant le 1^{er} mai 24h00 seront normalement travaillées. **De pire en pire !!!**

Concernant les jours de repos exceptionnels

Mariage 3 jours pouvant inclure 1 samedi et 1 dimanche.

Voir pour le reste tableau d'affichage.

Retour en semaine

Le personnel des équipes de suppléance WE peut être amené à revenir occasionnellement en semaine pour des formations de participation aux groupes de travail, ou de visite médicale. Sur base de volontariat exclusivement et occasionnellement à des fins d'activités technique faisant référence à une compétence spécifique ou un dysfonctionnement majeur, dans la limite d'un jour par semaine.

Ces heures seront rémunérées aux taux normal majoré de 10% dans la limite de 35h par semaine (décompté du lundi 0h au dimanche minuit). Au cas de travail au-delà de 35 h par semaine calendaires, les heures travaillées seront majorées de 50%.

Pourquoi les salariés accepteraient de venir travailler en étant moins payés ?

La direction souhaite un accord de 2 ans et une signature pour le 11 juillet 2011 mais pour cela toutes les conditions ne sont pas remplies : les salariés et FORCE OUVRIERE demandent une explication nette claire et précise par écrit de :

- 1) Quelle sera la charge de travail supplémentaire pour les salariés en zone packaging et qui prendra en charge le travail du cariste approvisionnement ?
 - 2) Comment sera répartir la charge de travail qualité supplémentaire en zone soutirage ?
 - 3) Comment sera réparti la charge de travail supplémentaire du salarié en moins de la zone pal ?
 - 4) Quel sera le rôle des supports d'équipe et est-ce que leur charge de travail va changer ?
 - 5) Quel sera le coefficient des techniciens qualités qui doivent par obligation rejoindre l'équipe soutirage et leur plan de carrière détaillé ?
 - 6) Une étude complète sur la réalisation de feu continu en 2*2*2 avec des dates bien défini.
 - 7) Les effectifs détaillés de équipes week-end dans l'accord.
- Il faut aussi l'adhésion des salariés de semaine et de WE à cet accord.
- Il est clair que pour Force Ouvrière l'accord week-end se doit d'évoluer en faveur des salariés notamment en leur accordant de vrai jours de repos compensant la perte nette des jours RTT lorsqu'ils sont en équipe week-end.
- De même l'attribution de ces jours supplémentaires contribuerait pour certains salariés en semaine à franchir le pas pour s'essayer au travail de week-end de façon à casser la routine et la fatigue qui en découle.

Embauche

FORCE OUVRIERE comme tous les syndicats responsable est favorable aux embauches, mais pas à n'importe quel prix et au détriment des salariés CDI de CCPSA. Alors ne faites pas de chantage aux embauches, car en tant qu'organisation syndicale FORCE OUVRIERE se doit d'être responsable de l'intégrité physique des salariés.

FORCE OUVRIERE ne veut pas refuser les volumes mais néanmoins ne veut pas négocier trop vite et se tient à la disposition de l'employeur pour signer un avenant au -delà du mois d'AOUT de 2 ou 3 mois si cela est nécessaire.

VOS ELUS FORCE OUVRIERE