

### ACCORD SENIORS POSTES

Le joli mail de la DRH n'a pas dû vous échapper, seule la CFE-CGC est signataire. Dans ce beau message mis en forme avec soin, il manque quand même quelques éléments afin que vous compreniez pourquoi les syndicats qui représentent le personnel posté n'ont pas validé ce projet d'accord et plus précisément, les raisons qui ont poussé la CFDT à ne pas s'engager :

new

Proposition de la direction : intégrer l'accord à 5 ans de la retraite à taux plein (64 ans) ou 28 ans d'ancienneté. Refus de la CFDT, nous proposons comme base de négociation 55 ans ou 20 d'ancienneté pour les salariés postés jours et 45 ans et 10 ans de nuit pour les postés de nuit. **Nous proposons également des modèles de réintégrations de salaires, pour les changements d'équipes, beaucoup plus ambitieux que ceux qui existent actuellement. Tous ont été rejetés par la direction.** On est loin du compte.

new

Proposition de la direction « décalage en prise et fin de poste ». Oui c'est nouveau, **la direction ne veut plus que les salariés éligibles en équipe 4 se décalent le vendredi.** Argument avancé : l'équipe 4 effectue le plus mauvais démarrage d'activité toutes équipes confondues donc pas de décalage ! C'est faux, l'équipe 4 de Crolles 300 effectue le meilleur démarrage des 5 équipes. Donc refus de la CFDT la aussi

new

Proposition de la direction « utilisation du CETC » Oui ça aussi c'est nouveau en effet ! Pour partir plus tôt à la retraite, il faudrait travailler plus (poser moins de congés pour les placer sur le CETC) jusqu'à 59 ans afin d'autofinancer son propre temps partiel ! En fait la direction nous autorise à utiliser notre CET ! Ça change quand on voit les « croisades » menées pour que les salariés soldent leurs congés annuels. Proposition refusée par la CFDT.

new

Proposition de la direction d'équipes fixes pour les équipes 3 et 5. Oui c'est nouveau, la CFDT a bien proposé des équipes fixes afin d'alléger la pénibilité des équipes de nuit. Mais la direction a rajouté des conditions de binômes tellement restrictives, que son application devient impossible. En effet, trouver 2 salariés dans les 2 équipes, seniors, du même atelier, d'un niveau égal ou -1, en accord sur les jours fixes, (et avec le même signe astrologique tant qu'on y est), relève du miracle ! Proposition refusée par la CFDT.



Proposition de la direction : que les « pré-retraités » transmettent leur savoir. C'est bien, mais le tutorat des collaborateurs fait déjà partie de la plupart des matrices de contribution donc en fait, rien de nouveau. A la CFDT nous préférons que les seniors soient d'abord reconnus pour leur expérience et que cela se voit sur leurs augmentations plutôt qu'ils s'entendent dire par leur manager, « t'es un ancien bien payé, tu n'as pas besoin d'augmentation »...

Communication sur la retraite progressive : Bon, pourquoi pas mais les entretiens de deuxième partie de carrière ne sont déjà pas tous fait donc....

new

La communication de la direction depuis 1 an. Vous avez sans doute remarqué que ces comptes rendus de CSE et de négociations locales et nationales sont dits...très orientés et sélectifs. Vos retours sur ces communications nous rassurent, car la majorité d'entre vous a compris que ce procédé, consiste à utiliser le pouvoir de direction afin de discréditer les organisations syndicales et minimiser leur travail si besoin. Donc, sollicitez vos élus CFDT afin d'avoir la totalité des informations. Nous vous rappelons aussi que les PV de CSE et les publications syndicales sont sur l'intranet.

**La CFDT (et les autres OS aussi) ont fait des propositions innovantes, ambitieuses à la portée d'une entreprise qui réalise 9 Milliards de CA et plus de 800 Millions de bénéfices pour reverser plus de 20% de son cash aux actionnaires. Nous aurions aimé que l'entreprise prenne en compte la pénibilité liée au travail posté et l'engagement des salariés qui ont plus de 20 d'ancienneté sur le site en faisant ces horaires épuisants qui réduisent l'espérance de vie et augmentent les risques de maladie de toutes sortes... Enfin, si la DRH pense que ses propositions sont si « New » et innovantes, elle n'a qu'à mettre en place un plan unilatéral ou maintenir le précédent accord comme elle l'a fait pendant 5 ans sans renégocier.**