



# Réunion des délégués du personnel 2<sup>o</sup> collège,

**Lundi 2 novembre 2009 à Echirolles**

## **1. Coefficients de poste**

Concernant les coefficients, à même fonction, à même intitulé de poste, de nombreuses différences de traitement existent entre les salariés de l'entreprise.

Pour l'exemple, un polyvalent à l'expédition n'aura pas le même coefficient d'un secteur à un autre, et ceci d'autant plus incompréhensible puisque c'est au salariés dont le coefficient est le plus faible à qui ont demandé le plus de travail et le plus de responsabilité.

- Afin d'éviter des discriminations entre les salariés des différents secteurs, pouvez-vous remédier au problème en appliquant les coefficients définis dans les intitulés de postes, et lorsque ceux-ci sont obsolètes (augmentation de la charge de travail ou des responsabilités), en mettre à jour les coefficients ?

## **2. Classifications : « C'est le poste qui détermine la classification »**

Si la volonté de la direction était de supprimer des postes dans le cadre du PSE pour réduire ses coûts. La réalité du terrain est ou autre puisque une partie des postes supprimés ont recouvré de l'activité. Ce qui revient à dire que l'on a sans doute privilégié la suppression des personnes et non le poste !

Cela étant de nombreux salariés sont affectés sur ces fameux postes supprimés, ce qui pose pour certains un problème de classification.

Selon la règle en vigueur c'est le poste qui détermine la classification, en tenant compte de la période probatoire ou conformément à l'article 14 de la convention collective de la métallurgie il doit bénéficier d'une prime pour service rendu si la classification est supérieure.

Cette situation récurrente depuis les 600 suppressions de postes nécessite une mise à jour.

- Pouvez-vous mettre en application le plus rapidement possible ces règles pour que les salariés concernés ne soient pas lésés ?

## **3. Horaire décalé, tractation à tout va ! :**

Pour obtenir plus de flexibilité vous avez obtenu un nouvel avenant à l'accord RTT du 26 octobre 1999, modifiant les horaires de travail d'une grande partie de vos salariés. Pour convaincre certains salariés de voter oui au référendum certains contremaîtres des services supports n'ont pas hésité à promettre les salariés de bénéficier non pas de l'horaire décalé de 9h30 à 17h30 mais de l'horaire variable de 7h42 à 15.30, 9.00 à 16h48 malgré les dispositions prévues dans l'accord.

Si, aujourd'hui les langues se délient permettant de mieux cerner les petits arrangements entre « amis » qui ont fait pencher le référendum vers le oui.

Sachant que d'autres salariés de l'atelier sont convaincus que d'avancer d'une demi-heure les horaires de travail n'amélioreront en rien la productivité. Puisque chacun dans son coin modifie à son gré les horaires de travail définis.

- Peut-on envisager de remettre comme avant les horaires de travail de l'atelier ?

#### **4. Tee-shirt de couleurs différentes :**

Phénomène de mode ponctuel ou est ce la tendance pour les années à venir. De plus en plus de salariés ont des tee-shirts de couleurs différentes (qualité, 5S, team leader, sécurité, logistique,...) si les nombreuses couleurs primaires donnent un côté arc-en-ciel à l'entreprise. Le bien fondé n'est-il pas tout autre !

Le fait d'identifier les salariés par des tee-shirts de couleurs différents est-il une façon de grouper chaque individu en fonction du secteur ou il travail ! Cette façon de procéder qui permet de dissocier les salariés les uns par rapport aux autres n'est-il pas une façon de stigmatiser ou de cliquer certaines professions !

- Pourquoi avez-vous instauré le port de tee-shirt différent selon les professions ?
- Comptez-vous étendre et proposer à l'ensemble du personnel selon chaque secteur des tee-shirts de couleurs différentes ?

#### **5. Déplacement du personnel, mutation :**

Avec des programmes de fabrications différents selon les produits, les salariés se voient affecté d'une ligne d'assemblage à une autre sur des produits différents de manière ponctuelle ou plus longue. Ainsi, dans ce contexte de flexibilité accrue selon les postes occupés les coefficients ne sont pas les mêmes. Sachant que la période probatoire pour obtenir le coefficient au poste ne sera pas suffisante pour certaines des personnes mutées temporairement.

- Peuvent-elles espérer bénéficier de la prime lié au service rendue ?

#### **6. Coefficient en ML2 :**

Qui dit nouvelle organisation du travail, peu parfois dire augmentation pour certain salarié de la charge de travail ! De nouvelles activités se sont rajoutées sur certains postes de travail en ML2 (sortie, tôlerie) augmentant la charge de travail et le libellé du poste ne correspond plus à l'activité. Cette fonction complémentaire intitulée contrôle « flash » était effectuée en ligne d'assemblage ML1 avec un coefficient supérieur. Cette fonction qui aurait du faire l'objet d'un nouveau descriptif de poste et déjà en entrée en activité.

Les personnes concernées par ce changement d'activité qui sont déjà opérationnelle attendent une régularisation de leur situation :

- Pouvez-vous régulariser au plus vite cette situation ?

#### **7. Gratification de fin d'année :**

A l'approche de la distribution de la gratification de fin d'année, beaucoup s'inquiète des conséquences du chômage partiel sur la gratification de fin d'année. Compte tenu que depuis le début de l'année le personnel de l'atelier a été durement touché par ce chômage partiel au détriment d'autre catégorie de salarié, il ne faudrait pas une fois de plus que ces salariés soient une nouvelle fois pénaliser financièrement au vu des contraintes salariales qu'ils ont déjà subi.

- Quelle est la règle en la matière sur la gratification perçue par les salariés du fait du chômage partiel ?

#### **8. Intégration prime soir et nuit :**

Le fait d'avoir regroupé sur un seul l'horaire l'essentiel de la production, les salariés des horaires soir et nuit au fil des mois perdent les effets de la prime, ce qui représente une perte d'argent importante pour les familles.

Dans le contexte où les salariés concernés se voient imposer ce changement d'horaire, que ce changement est temporaire puisque dès janvier 2010 les équipes soir et nuit reprennent du service. Sachant que d'ici quelques semaines l'ensemble des contremaîtres va percevoir la prime « STIP » liée aux résultats de 2008 (environ 1 mois 1/2 de salaire). Nous pensons que prolonger la prime dans ce contexte serait équitable !

- Ne pouvez-vous pas laisser perdurer la prime jusqu'au fonctionnement normale de l'entreprise ?

## **9. Prime STIP 2008 :**

C'est sans doute l'affaire de quelques jours ou semaines, la prime intitulée STIP partie variable du salaire des cadres récompensant les résultats de l'exercice 2008. Résultat obtenue par le travail accompli par tous les salariés de Caterpillar Inc. mais également par ceux de Caterpillar France. Cette prime qui pour la plupart des cadres du groupe a déjà été versé depuis de nombreux mois, à pour des raisons de négociation du Plan de Sauvegarde de l'emploi été volontairement différé par la direction de Cat France.

- Quand envisagez-vous de verser aux cadres cette prime ?

## **10. Solidarité financière :**

Sachant :

- que le montant de la prime STIP perçue par les cadres est le résultat du travail accompli par tous les salariés. Que cette prime qui est le résultat de l'exercice 2008, année particulièrement productive avec des samedis collectifs en pagaille des heures supplémentaires importantes va être bientôt reversé.
- que dans le cadre des négociations annuelles obligatoires de cette année, en faisant fi de toute discussion, vous avez unilatéralement dès la première réunion décidé de ne pas récompenser le travail accompli par vos salariés sur l'exercice précédent en prétextant que la crise était là et de clore toutes négociations !
- que cette année ponctuée par de très nombreuses périodes de chômage partiel dont les principales victimes sont les salariés travaillant dans l'atelier. Que seule cette catégorie de salarié a fait les frais de baisse de salaire importante dans le courant du 1<sup>er</sup> semestre 2009, contrairement aux cadres !
- que vous demandez en permanence à vos salariés de faire preuve de compréhension, d'effort, de sacrifice !
- que le moral de vos troupes est aujourd'hui particulièrement catastrophique !
  - Ne pensez-vous qu'il est grand temps de montrer un autre visage plus respectueux, solidaire, auprès de vos salariés les plus démunis en faisant en sorte que vous demandiez aux cadres à leur tour de faire ce geste de solidarité financière envers leurs collègues de travail ?

## **11. Travail à la carte :**

Phénomène lié à l'activité du moment où stratégie d'entreprise, le travail que l'on peut qualifier de travail à la carte prend de l'ampleur. Cette forme de relation de travail qui repose essentiellement sur des valeurs de rentabilité à court terme et non sociales trouvera inévitablement des effets désastreux sur la santé des salariés.

Ces dernières semaines ce phénomène du « tu viens ou tu ne viens pas travailler » en fonction de la production est une plaie dans la vie de vos salariés influant sur le rythme biologiques, le psychisme, la motivation.

Si par nature vos salariés font preuve de la meilleure volonté du monde pour s'adapter aux situations, il va falloir cependant que vous soyez vigilant sur les conditions de travail que font supporter vos managers sur vos salariés.

Avec une motivation en berne, des problèmes sérieux de qualités des machines liés aux fournisseurs entraînant tantôt la mise en chômage partiel, tantôt le rappel au travail bouleversant l'organisation familiale. Les relations de travail avec la maîtrise pas toujours à la hauteur de la situation se tendent de plus en plus.

Ces conditions de travail ne sont pas acceptable d'autant que les événements des ces dernières semaines liés aux licenciements ont marqués les esprits de vos salariés et les émotions qu'elles suscitent nécessite de votre part une grande attention, et de donner les moyens d'accompagner du mieux possible vos salariés dans cette situation.

- Qu'envisagez-vous de mettre en place en termes de suivi pour aider vos salariés qui ont des difficultés avec cette nouvelle organisation ?

## **12. Ligne d'assemblage ML1 TTT/ TTL :**

Depuis de nombreuses semaines avec la mise en place du chômage tournant pour faire face à un mauvais ratio les salariés vont et viennent au gré de la production. Cependant, depuis le 06 octobre 09 le nombre de machines produite sur la ligne d'assemblage TTT/TTL a augmenté passant à 2,5 machines jour en ML1 voir 5 à 7 machines jours en ML2. Cette augmentation a eu pour seul effet de demander aux salariés de travaillés plus vite tout en continuant de chômer en fin de semaine les vendredis ou des semaines complètes en pratiquant ce chômage tournant.

- Quelle est le ratio actuel par ligne d'assemblage ?
- Les managers des lignes d'assemblages en surnombre par rapport aux salariés qu'ils encadrent, font-ils parties du calcul du ratio ?

## **13. Condition de travail à la station en ML1 :**

Bruit important, respiration des particules d'huile et de gasoil en suspension, chaleur intense particulièrement l'été plus de 50°, sol gras et glissant, lavage des bleus non pris en compte, condition de travail fatigante, coefficient différent sur un même poste.

Venir travailler à la station en ML1 relève de l'exploit « sportif » au vu des conditions de travail qu'ils y règnent.

Ce problème récurant des conditions de travail mainte fois soulevé par le CHSCT reste entier.

- Faudra-t-il attendre un accident sérieux pour prendre en compte l'ensemble des conditions de travail difficiles du personnel ?

## **14. Congés payés :**

Les périodes de chômage partiel importantes subi essentiellement par les salariés de l'atelier auront des conséquences sur le calcul des congés payés.

- Quelle est la méthode retenue par le législateur pour calculer le droit au congé ?

## **15. « Grève », différence de traitement :**

A l'occasion de plusieurs assemblées générales initiées par notre organisation syndicale dans le cadre des négociations sur le PSE 2009 ou plus récemment sur l'avenant n°5 à l'accord RTT di 26 octobre 1999. Nous avons rassemblé sur les bâtiments de Grenoble et d'Echirolles les salariés de Caterpillar pour débattre avec eux des enjeux de ces négociations.

Malgré nos demandes par courrier de pouvoir bénéficier d'un temps de parole, de communication et d'information payer au cours de ces assemblées générales. Surtout quand les enjeux sont vitaux

pour vos salariés, comme vous le faites fort bien vous même lors de vos réunions quotidiennes (CPS) ou de service pour traiter des mêmes sujets d'actualités.

Ces assemblées générales qui rassemblent tout ou une partie des différentes catégories de salariés, des différents secteurs, services de l'entreprise ne sont pas traité financièrement de la même façon selon ces catégories.

Si, au cours de chaque assemblée générale nous rappelons que ce temps de parole ne sera pas payé par la direction, nous savons que les cadres qui participent comme tous les autres salariés aux assemblées générales ne sont pas impactés par les déductions de salaire pour fait de grève.

Puisqu'on ne peut traiter de manière différente les salariés placés dans une même situation !

- Pouvez-vous régulariser la situation financière de tous ceux et celles qui ont participé à ces assemblées générales ?

## **16. Suicides liés travail :**

L'actualité - avec France Telecom, Renault et bien d'autres - rattrape l'inquiétude portée par les organisations syndicales depuis plusieurs années : les suicides de salariés liés au travail, avec une moyenne de 12 000 cas par an.

En effet, de plus en plus de salariés sont contraint d'accepter des cadences de travail intensifiés liés à des objectifs quasi-inatteignables et avec des pressions de plus en plus accrues de leur hiérarchie. Devant le raz le bol général de ces techniques de management, les salariés des groupes concernés demandent des changements radicaux avec plus de prise en compte du facteur humain dans la gestion des entreprises.

Après le plan de licenciement qui à eu lieu à Caterpillar France, après la signature d'un nouvel accord sur le temps de travail et dans les conditions de travail que nous connaissons actuellement : une faible production mais avec une grosse activité lors des périodes travaillées

- Que comptez vous mettre en place afin d'éviter ce que cela se (re)produise à Caterpillar ?
- Devant la remise en cause des techniques de management actuelles, comptez vous sensibiliser la hiérarchie directe afin de prévenir ce genre de situation ?

## **17. Questions diverses :**