



Questions et réponses de la CRIC (commission revendication individuelles et collectives)

Suite au projet de la mp7, quels postes dans les services papier et façonnage, vont être supprimés et quels postes vont être créés ?

Nous sommes en train de travailler sur les postes qui concerneront les nouvelles lignes (bobineuse, MAP et ligne d'emballage) ; il est beaucoup trop tôt pour parler de postes supprimés. Une fois que les MAP3-4-5 auront été définitivement arrêtées, il y aura forcément moins besoin de monde demain qu'aujourd'hui. Par contre, il est trop tôt aujourd'hui pour se prononcer sur des chiffres et des dates. Par contre, il est important de garder à l'esprit les engagements pris par Mr Dominique COUTIERE lui-même : Il n'y aura pas de licenciements.

Les postes créés concernent la nouvelle ligne de production MAP7.

Le calendrier des équipes sera à construire et on se situe au-delà de 5 ans.

Jean-Luc FOUGERES a reçu tous les salariés de l'atelier PAPIER (sauf 3 personnes actuellement absentes) pour leur dire quelle orientation était prise pour eux (MAP6 ou MAP7) pour le futur.

A court terme, il n'y a pas de suppression de postes car nous devons, pendant la phase de démarrage de la MAP7, continuer de faire fonctionner les MAP 3-4-5 et MAP6.

Les équipes seront constitués de telle sorte qu'à toute date dans le calendrier nous soyons en mesure de faire tourner MAP3-4-5-6 ou MAP6-7.

Il est également impossible de s'engager sur la durée de cette phase de transition.

En effet, les MAP3-4-5 seront arrêtées au fur et à mesure du transfert effectif des sortes qu'elles produisent sur la MAP7. Selon la logique que nous avons prévue, nous transférerons tout d'abord les Kalysack MAP3 sur MAP7, puis les « frictionnés lourds » produits actuellement sur MAP4 et enfin les « fractionnés légers » de la MAP5.

Ainsi, l'ordre d'arrêt définitif des MAP devrait être : MAP3 puis MAP4 puis MAP5

Ces questions génèrent un stress inutile. Par contre, nous pouvons comprendre les questionnements de certains salariés. Ils peuvent prendre rendez-vous avec Jean-Luc FOUGERES et/ou Régis LAFFONT en cas de questionnement individuel et s'ils ont besoin d'être rassurés sur leur avenir. S'il y a des besoins individuels ou des besoins spécifiques pour les équipes papier, je suis ouvert pour échanger avec les personnes car il est important de rassurer ceux qui le souhaitent. Nous avons tenu nos engagements pour recevoir les personnes. S'il y a des besoins complémentaires, nous ferons le nécessaire vis-à-vis des besoins remontés. Pendant la période de transition, il y aura même des besoins supplémentaires sur certains postes. Collectivement, il n'y a pas d'inquiétude à avoir.

Suite à la mise en place de M3 et SFOL, des salariés travaillent plus de 10 heures par jour. Comment sont-ils payés ? Et récupèrent-ils leurs heures majorées ?

Il a été nécessaire de travailler plus au moment du démarrage et pendant plusieurs semaines après la « bascule » de début janvier. Il y a eu des heures supplémentaires payées (payées au-fur-et-à-mesure). Au niveau du pointage, il n'y a pas eu de situations remontées de salariés ayant travaillé plus de 10h sur une journée ; aujourd'hui, les choses sont globalement rentrées dans l'ordre. Pour la partie expédition, 3 personnes ont fait beaucoup d'heures, avec des personnes qui sont volontaristes et veulent bien faire. Nous allons recadrer les horaires de travail, dans les 2 sens (respect des horaires de travail avec du temps de travail effectif).

Suite au port obligatoire de la tenue de travail et le fait que les salariés se changent sur leur lieu de travail, pourquoi ces salariés-là ne bénéficient pas d'une compensation en salaire ou en temps de repos, comme appliqué dans d'autres entreprises du groupe ?

Le point a été évoqué lors d'un précédent CSE; il serait bien d'éviter d'avoir les mêmes questions en CSE un mois et en CRIC le mois suivant. Le projet est de faire en sorte que tous les factionnaires (papier et cellulose) puissent accéder à leur poste de travail dans les meilleures conditions de sécurité (chemin d'accès). A l'entrée Est, le projet de mettre un vestiaire centralisé pour que les salariés aillent sur leur poste de travail avec les tenues et les Equipements de Protection Individuelle adaptés. Délai : le plus rapidement possible, après l'arrêt de l'usine. Le sujet temps d'habillage/déshabillage ne doit pas venir polluer ce projet Vestiaires qui est un projet Sécurité. Ce point a été évoqué et étudié dans le cadre des revendications syndicales remontées lors de la NAO de cette année ; il a été décidé de ne pas retenir ce point lors des NAO 2024.

Pourquoi le jour de travail donné par les factionnaires (jour non cotisé et non chargé) et le RTT pour les journaliers et assimilés, n'a pas été récupéré à ce jour ?

Ce point a été évoqué et étudié dans le cadre des revendications syndicales remontées lors de la NAO de cette année ; il a été décidé de ne pas retenir ce point lors des NAO 2024. La Direction ne souhaite pas « redonner » ce 3ème jour.

Sous quelle durée du travail les factionnaires en continu sont-ils assimilés ?

Le temps de travail des factionnaires est de 146,10 ; ce temps de travail est la référence liée à l'organisation en 5X8 ; si une personne est amenée à faire plus que son temps de travail, ce sont des heures supplémentaires qui sont payées (pas des heures complémentaires, applicables lorsque l'on est en face d'un temps partiel) Il s'agit donc d'un temps complet pour une cette organisation, pas d'un temps partiel

La compensation a été faite dès le début via une compensation de RTT sur le taux horaire

Le SMIC ayant fortement augmenté ces dernières années, le taux horaire a été rattrapé par cette forte augmentation

Les délais de prévenance des dates de congés de l'arrêt, n'ont pas été respecté et les règles d'application des congés ne sont pas les mêmes dans tous les services. Quelles sont-elles ?

Le point a été évoqué lors du dernier CSE ; il serait bien d'éviter d'avoir les mêmes questions en CSE un mois et en CRIC le mois suivant.

L'information a été donnée dans tous les services et nous avons fait en sorte de que les situations individuelles, le cas échéant, soient traitées.

Lors du prochain arrêt technique, nous ferons une communication plus en amont afin de préciser les règles.

A la pâte, il y avait du nettoyage à réaliser.

Pour les intérimaires, nous avons précisé que nous devons maintenir certains contrats pour ne pas risquer de les perdre alors qu'ils sont opérationnels sur leur poste.

LA CGT GASCOGNE PAPIER