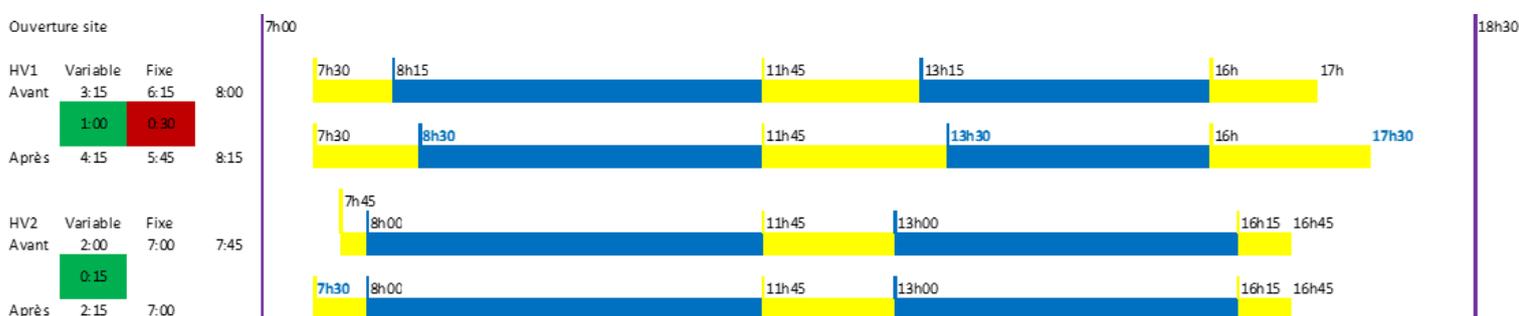




Lundi 18 Aout dernier s'est tenu la dernière réunion de négociation de l'accord sur l'organisation du temps de travail du site d'Angoulême Ruelle. Pour rappel le nouvel accord d'entreprise prévoyait que certains aspects du temps de travail soient négociés sur chaque site pour s'ajuster aux spécificités locales. Ces négociations devaient se tenir dans un délai de six mois à partir de la signature de l'accord d'entreprise.

La **CFE-CGC** a signé cet accord issu d'un débat constructif où chacun à pu apporter ces arguments. Ci-dessous les points essentiels de cet accord :

### Ajustement des horaires variables Production (HV2) et Tertiaire (HV1)



La **CFE-CGC** avait demandé une attention particulière envers les équipes mixtes forfait heure / forfait jour qui ont parfois du mal à ajuster le fonctionnement au quotidien. Il s'agit principalement de l'horaire variable tertiaire HV1. Au final la variabilité de cet horaire a été augmentée.

### Possibilité d'un horaire en journée continue pour les équipes de maintenance

Cet horaire avait été rendu possible dans l'accord d'Entreprise. Ici à Ruelle il a été intégré à l'accord pour répondre à un besoin très spécifique des équipes infrastructures / réseaux / informatique / maintenance industrielle.

Cette journée continue a amené à un élargissement des horaires d'ouverture du site : de 7h00 à 18h00.

### Reconduction des horaires 1x8, 2x8 et 3x8

Sur ce sujet la direction a présenté un 3x8 dit « optimisé » qui a été rejeté par l'ensemble des organisations syndicales. Les horaires postés restent donc inchangés.

### Au-delà de cet accord des questions restent en suspend pour la CFE-CGC

Cet accord nous ayant semblé équilibré, la **CFE-CGC** a apposé sa signature. Cependant, au cours de cette négociation, quelques points ont attiré notre attention

## ... Pour aller plus loin

Au départ la direction était plutôt dans l'état d'esprit d'une continuité avec l'OTT existant. Les éléments d'horaire qu'elle souhaitait modifier étant issus :

- ◆ D'une interprétation de la courbe de charge pour les années à venir ;
- ◆ De la difficulté ressentie par la direction d'organiser les prises de poste le matin en production.

### Une charge à affiner !

On sait aujourd'hui que la fameuse montagne de charge ne mérite sans doute pas une « optimisation » d'horaire. Nous attendons donc la prochaine commission économique pour en avoir le cœur net.

### L'horaire comme solution à l'organisation du travail ?

Pour le second point la **CFE-CGC** s'oppose une stigmatisation sur les personnels de production du site. Nous comprenons les nécessités matérielles que peuvent imposer la nature du travail dans les équipes de production. Cependant la nécessité de mettre en action une communauté de travail est la même sur tous les métiers du site et ajouter des contraintes d'horaires n'a aucun effet sur cet aspect. De même décréter dans cet accord que « les personnels sont tenus de démarrer leur activité opérationnelle dès le badgeage d'embauchée » est sans effet.

Pour la **CFE-CGC** la vie d'une équipe doit se traiter à son niveau avec l'aide de son manager et le soutien de la fonction RH quand c'est nécessaire. Si des comportements individuels nécessitent un recadrage ils ne doivent pas être la justification de règles toujours plus strictes imposées à tous.

### Et les forfaits jour dans tout ça ?

Enfin la **CFE-CGC** remarque que sur la question des horaires une partie de la population de Naval Group n'est pas adressée. En effet toutes les personnes soumises à un forfait jour n'étaient pas au périmètre de cette accord. Et pourtant, derrière l'apparente « liberté » que confère ce forfait jour se cache des réalités quotidiennes bien différentes. La **CFE-CGC** considère que le dogme du forfait jour pour le plus grand nombre de personnes possibles est une erreur d'organisation du travail. Le forfait jour doit être la conséquence d'une réelle autonomie dans l'emploi et donc associé à la cotation du critère « autonomie » de la fiche emploi.

Compte-rendu  
en ligne



Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux

Carole ERNY

Mikael SCHITTLY

Sandrine NADOLSKI

Karl TOMCZYK

Nicolas LALLEMAND

Jean François MERPAULT

Christian MARDINI

J'adhère

