

En rodage

Dans l'esprit des négociateurs ainsi que, nous l'espérons, celui de la Direction, l'accord SAFE doit apporter plus de **sécurité dans l'emploi** (embauches, CETC,...) et garantir la **formation** (budget minimum de 4%) moyennant une réorganisation profonde du temps de travail amenant plus de souplesse.

C'est sur ces bases là que nos organisations syndicales ont signé cet accord.

Cependant s'il convient de laisser du temps au temps, **la période de « rodage » est pénible...** Nous nous retrouvons face à un problème d'application lié à **l'interprétation des textes.**

Nous sommes dans notre rôle de syndicaliste lorsque nous défendons l'emploi, la formation etc., mais nous sommes aussi dans notre rôle lorsque nous défendons les Salariés d'une « emprise » trop grande de l'entreprise sur leur quotidien. Ainsi, alors que les textes disent :

*« ...il est important de rappeler que la **volonté des négociateurs de l'accord d'entreprise n'a pas été de fixer délibérément des créneaux de prises de ces pauses** mais de laisser localement le management adapter des mesures appropriées à sa problématique... ».*

Que se passe-t-il réellement sur le terrain ?

Dans la même logique les moyens mis en place pour « persuader » les salariés de respecter les horaires de repas n'ont pas fait l'objet de discussion et encore moins de négociation. Ces mesures relèvent de la seule responsabilité de la Direction, qui n'a certainement pas perçu les contraintes générées (Retenue ½ journée de flexible, retenue sur salaire ! ...).

Lever ces sanctions résoudrait une partie de la problématique liée à la limite des 1h 15.

Aussi nous regrettons que dans des secteurs, la diffusion de la note ne soit apparemment pas arrivée. **Dans cette relation tripartite Syndicat / Direction / Hiérarchie, un problème de communication persiste.** Nous tenons à rappeler que nous ne refaisons pas l'accord. Nous devons simplement l'appliquer avec discernement et logique...

Les Salariés se sentent « baladés et brimés ». Après cette première quinzaine de rodage, la Direction devra avec nous, dès lundi prochain clarifier les modalités (douches, transports, temps de repas pour les salariés travaillant hors site, salle de repos comme prévue dans le code du travail...).

Le temps de rodage, comme la patience des Salariés, est forcément limité.

Plus généralement, si la crise que l'on nous prédit est gérée de cette façon nous pouvons nous faire du souci. **L'Entente FO/CFE-CGC/CFTC** a toujours privilégié la préservation des intérêts des salariés et de leur entreprise, mais pour cela tout le monde doit jouer le jeu.

Pousser trop fort le moteur en rodage peut « gripper » la mécanique.