

Changement

commis :

L'employeur effectue quelques changements pour justifier la baisse de 3 employés sous le seuil. Une partie des heures diminuées est en lien avec l'instauration de l'autobus. Même si ceci justifie peut-être une diminution d'heures, l'employeur n'est pas en droit de transférer cette gestion à du personnel cadre comme il l'a fait.

La majorité des diminutions d'heures provient du fait qu'il transfère l'entrée du temps dans khronos à chaque employé. Ce travail justifiait, selon l'employeur, 70 heures par semaine, donc 2 commis.

Pourtant la CCT et le modèle de 2010 sont très clairs. De surcroît, le tout a été éclairci à la négociation de décembre 2015 :

« La diminution de main d'œuvre ne devra pas avoir comme conséquence directe ou indirecte la sous-traitance ou le transfert à une autre accréditation. »

Ne nous demandez pas ce qu'ils ne comprennent pas dans ces mots... posez-leur la question.

Changement

magasinier :

La diminution du seuil de 1 magasinier est justifiée, selon l'employeur, par l'ajout de 11 distributrices.

« Changement technologique » selon eux... mais quand on y regarde de plus près, on voit vraiment ce qui cause la diminution, la SOUS-TRAITANCE.

Le fait d'implanter des distributrices n'apporte pas grande « économie » d'heure de travail. C'est le fait de faire remplir ces distributrices par des externes qui cause une diminution.

Encore une fois le texte que nous avons précisé à la négociation de 2015,

« La diminution de main d'œuvre ne devra pas avoir comme conséquence directe ou indirecte la sous-traitance ou le transfert à une autre accréditation », n'est pas compris.

En plus, selon l'employeur, ces distributrices diminuent le temps de travail de différent pourcentage selon les endroits, par exemple :

| | | | | | | |
|-----------|------|-----|-----|------|------|------|
| Magasins | CSH | CCD | CCS | CCP | CIM | 900 |
| Réduction | 22 % | 9 % | 5 % | 27 % | 21 % | 35 % |

Le total donne 119 %, donc pour eux ceci justifie moins 1. Ici, on se retient de rire pour ne pas insulter personne.

Mais si vous êtes un tant soit peu « allumé » vous avez compris qu'on ne peut pas « récupérer » le 22 % de CSH, il faut quand même quelqu'un à plein temps sur place. Le 22 % de moins de travail, s'il est réel et que nous acceptons le remplissage par un externe, ne peut pas être coupé.

Même chose pour le 27 % de CCP, ce magasinier ne descendra pas 27 % du temps pour faire d'autres travaux de magasinier ailleurs.

La seule possibilité serait de couper 56 % (CIM et le 900 ensembles), car assez près géographiquement. Mais ça, dite le pas trop fort ont serait pas surpris qu'il tente d'en couper un en deux.

Ici un autre grief qui rejoindra les autres en arbitrage, où l'employeur dépensera le salaire du magasinier coupé pour dix ans et plus.

P1 / Informations

P2 / Arbitrages

P3 / Changement

P4 / Changement

Pourquoi ce com-

Dossiers en arbitrages et suites.

Cuisiniers, commis.

magasiniers.

Connexion



01 / Printemps 16



Bonjour à vous tous.

mettre la réalité.

Nous vivons depuis 2 ans, à Énergie électrique, une vague de changement sans précédent.

Nous allons donc publier régulièrement ce type de communiqué pour mettre à jour où nous en sommes dans les différentes démarches légales concernant les changements. Nous vous informerons également sur les changements eux-mêmes et les positions syndicales.

Notre temps a été concentré ces derniers mois principalement sur les négociations et quelques dossiers importants.

Malgré nos efforts pour vous informer le plus possible sur ces changements et l'évolution de ceux-ci, force est de constater que plusieurs informations restent tout de même inconnues.

Au passage, nous vous communiquerons certaines idées syndicales soumises à l'employeur. Certaines régleraient bien des problèmes et même si elles sont en ligne avec les objectifs de l'employeur, celui-ci les refuse juste parce qu'elles viennent de nous !

Les assemblées, les rencontres de plancher ne suffisent pas pour empêcher la désinformation et vous trans-

Arbitrage :

Présentement, un seul grief concernant les changements est en arbitrage, d'autres le seront sous peu.

Plusieurs journées d'audiences ont eu lieu et d'autres sont à venir. Le « cœur » de ce grief est de savoir s'il y a eu des changements organisationnels justifiant la réduction du niveau des seuils.

Ce grief avait été levé lorsque le niveau d'emploi des occupations machinerie lourde et préposé (concierge) étaient en dessous des seuils de 2010.

La position syndicale a toujours été de travailler sur les changements. Si ces changements occasionnent une diminution du nombre d'employés (seuils), donc la disparition d'environ 2000 heures de travail, nous l'acceptons.

Changement cuisine CCP :

Au début des changements, l'employeur voulait diminuer le seuil de cuisiniers à CCP de 5 à 3. Mais avait bien dit qu'il conserverait le cuisinier en location à plein temps.

On s'amusait à dire ; 5 cuisiniers moins 2 égal 4 !

Aussitôt que ce fait a été connu, nous avons déposé un « 39 » pour faire

Ce que nous refusons, c'est des baisses de seuils, sans disparitions des heures de travail. Nous refusons que les travailleurs R.T. soient rem-

placés par des externes et que les tâches de certaines occupations soient faites par d'autres

accréditations ou du personnel-cadre.

Notre prétention est que dans plusieurs changements, les annonces de l'employeur ne justifient pas toutes les baisses de seuils annoncés.

Concierges

Pendant que l'employeur veut nous faire croire que ses changements justifient la diminution de 11 concierges à 8 dans le secteur nord, plusieurs superviseurs demandent à leurs employés de vider les poubelles et de nettoyer leur atelier...

reconnaitre le cuisinier en location comme étant un employé de R.T. Ce « 39 » a été gagné et celui-ci est maintenant parmi nous.

L'employeur s'entête quand même pour dire qu'il peut effectuer des changements à CCP et justifier la diminution de 1 cuisinier. Une « spécialiste » est à CCP pour implanter un logiciel avec un cahier de recettes pour instaurer des menus standardisés.

Assez rapidement, le cahier de recette a été « mis de côté ».

Présentement, un aide-cuisinier (préposé à l'auberge) est à plein temps dans les cuisines. De façon très fréquente, un externe est aussi sur place comme cuisinier.

Nous sommes convaincus, peu importe les

changements, nous avons besoin de 5 cuisiniers. Juste avec les vacances, congés et autres, le besoin de remplacement est de plus de 40 semaines.

Nous avons quand même proposé

une solution à l'employeur pour lui permettre au dossier d'avancer.

Soit de mettre 4 cuisiniers et d'embaucher 1 ou 2 cuisiniers comme préposé à l'auberge quand des postes seraient disponibles. Ces « cuisiniers/préposés » seraient utilisés comme cuisinier « pur » lors de besoin court, moyen ou long terme.

Il est toujours plus facile de remplacer un préposé à l'auberge qu'un cuisinier. En plus à certaines occasions le remplacement pourrait ne pas être nécessaire.

Mais encore une fois, cette idée vient du syndicat, alors...

Apparemment que l'employeur vou-



rait faire la semaine pendant les « week-end ». Ces repas seraient gelés,

puis décongelés pour être servis en semaine.

Quand vous mangerez du « MacDo » à votre retour ce sera de la haute gas-

tronomie.

Comme si les cuisiniers n'étaient pas assez occupés pendant ces périodes.

Congélation

- Réception nourriture fraîche
- Congélation
- Décongélation pour faire les repas le week-end
- Ensuite congélation des repas
- Décongélation pour servir la semaine.

Curieusement, on apprend que le ménage dans la cuisine est très en retard (salubrité ?) et que les comptes n'ont pas été faits depuis 5 semaines.

Saviez-vous qu'en plus les sous-traitants qui viennent effectuer des travaux d'entretien ne paient rien pour leur hébergement et repas ? Belle concurrence déloyale !

Ah oui, un autre « 39 » est en cours pour un cuisinier externe et si l'employeur continu de même, d'autres suivront sûrement.