



Entreprises
Nicoll met le temps du travail
sur la table des négociations

PAGE 6

Le Courrier de l'Ouest – Jeudi 24 décembre 2020



PLAYSIR AGAIN !
LE PLAISIR DE SE RETROUVER



#CBFAMILY

Nicoll négocie le temps de travail

Pour s'adapter à la demande de ses clients, et cesser de recourir massivement à l'intérim, l'entreprise choletaise renégocie l'accord sur les 35 heures et veut moduler le temps de travail.

Spécialiste de la gestion des fluides, avec ses gouttières, tubes PVC et autres grilles, Nicoll (groupe Aliaxis, 880 salariés hors intérim) se lance un autre défi, de taille : maîtriser le temps. Six mois après les déclarations de Benoit Fabre, son directeur général, appelant à plus de flexibilité dans l'entreprise choletaise, l'heure est à rediscuter l'accord sur le temps de travail et les 35 heures, signé en 1998 par la CFDT, syndicat toujours majoritaire aujourd'hui.

« L'intérim est devenu une règle, et c'est un gros défaut »

THIERRY CARON
DRH d'Aliaxis France.

Sujet ô combien sensible, et que la CGT a, dès octobre, refusé de discuter. Depuis, la ligne du syndicat n'a pas changé d'un iota. Mais le projet de « modulation du temps de travail » avance. Par nécessité, défend le directeur des ressources humaines, Thierry Caron : « Si on continue comme ça, la société se met en danger. » Dans le viseur, le recours massif aux intérimaires. Une situation dénoncée de longue date par la CGT, qui en appelle, en retour, à des recrutements massifs. « Depuis mars, nous avons transformé une trentaine d'intérimaires en CDI », commente Thierry Caron, avant de développer : « Nous arrivons à la fin d'un système, qui nous a amenés, cet été, à faire appel à 350 intérimaires à Cholet. C'est trop. L'intérim est devenu une règle, et c'est un gros défaut. Aujourd'hui, nous sommes en train de changer les choses. »

Pour la direction, l'accord sur les 35 heures est le nœud du problème. Les salariés de Nicoll travaillant en réalité 39 heures ou un peu plus que 37 heures par semaine, cela leur donne droit à des RTT. Problème, selon Thierry Caron : ces jours posés ici et là n'obéissent pas à une logique industrielle. Et le DRH de citer l'exemple, récent, d'un engorgement des commandes du fait d'une « mauvaise coordination entre logistique et production ». Autre argument : les intérimaires sont parfois recrutés



Cholet, mercredi. Arrivé au printemps dernier au poste de directeur des ressources humaines d'Aliaxis en France, dont fait partie Nicoll, Thierry Caron mène cet important projet de modulation du temps de travail.

pour remplacer le personnel parti en repos. « Or, il faut du temps pour le former, ça coûte, et il y a un risque d'accident plus important. »

Pour changer la donne, Nicoll veut s'appuyer sur « une nouvelle organisation qui ne demande pas à travailler plus, ce sera toujours 35 heures », durée lissée sur l'année. La bascule se fera par semaines, pendant lesquelles les salariés pourraient travailler « de 0 à 48 heures », soulève Thierry Caron : « Il faut nous adapter à la demande des clients : travailler plus quand il y en a plus, moins quand il y en a moins. Mais attention, les semaines de 48 heures seront exceptionnelles. Au maximum, dans les faits, ce sera plutôt 44 ou 45 heures. »

Ce nouvel accord, que Nicoll espère présenter au personnel en janvier et signer avec les partenaires sociaux d'ici à la fin février, concerne la grande majorité des salariés choletais. Production et supply chain (logistique) en premier lieu, mais aussi, par exemple, le service des finances, dont l'activité est importante lors de la clôture des comptes.

Reste à fixer, d'ici là, de nombreux points. Pour la logistique, la création d'une deuxième équipe, voire d'une troisième, pour élargir les horaires, est sur la table. La question du travail le samedi (obligatoire ou volontaire ?) aussi. Quid, également, de la gestion de la vie quotidienne des salariés, qui devraient être avertis de leur planning « deux à trois semaines à l'avance » ? « Plus tôt, c'est compliqué, assure le DRH. L'idée,

c'est de trouver un équilibre entre vie pro et perso. Je pense notamment aux gardes d'enfants. »

Du côté des contreparties, est évoquée une prime de 500 € par salarié. Côté création d'emplois, aucun engagement n'est pris. Mais « ça fait partie des réflexions très sérieuses », glisse Thierry Caron.

Alexandre BLAISE

RH, changement de stratégie

Il n'y a pas que les noms qui changent, au service des ressources humaines. Nommé en mai, Thierry Caron active plusieurs leviers. La communication en est un. Ces pré-décèsseurs, parfois éphémères, misaient plutôt sur le « pas de commentaire ». Ce natif de la région parisienne, âgé de 57 ans, n'éluide pas certains sujets. Quand on lui rappelle les cas de fatigue, de burn-out, dénoncés par les syndicats, il coupe : « À juste titre. C'est un facteur déroutant de ne pas avoir de stabilité, il faut

rassurer les gens. » Choix a été fait de muscler le management et les RH : recrutement d'un responsable de communication interne, de trois « business partners » (au carrefour du recrutement, de l'organisation, plus proches du personnel)... Dès janvier, c'est un long chantier (« 12, 18 ou 24 mois ») qui l'attend, la négociation du plan GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences). De quoi réfléchir les passerelles entre métiers chez Nicoll, l'avenir de ces métiers...

Le Courrier de l'Ouest – Jeudi 24 décembre 2020



PLAYSIR AGAIN !
LE PLAISIR DE SE RETROUVER



#CBFAMILY