

De: SudSafran-SaintMedard
Envoyé: lundi 17 février 2025 12:40
Objet: PDF LI SUD 17 Février 2025



Lettre d'information SUD du 17 Février 2025
ARIANEGROUP (Etablissements de Saint Médard)

Nouvel Accord des Statuts ArianeGroup, Danger Grave et Imminent au CRP1 ...

Application ou improvisation du nouvel accord des statuts ???

La direction a présenté des exemples de calculs pour aboutir aux nouveaux salaires de base.

Nous avons eu confirmation de l'effet aspirateur de la compensation du mois moyen sur les personnels au-delà de 17 % d'ancienneté, sur la prime énergie et sur la journée de 2008.

Le simple fait d'avoir une **rémunération annuelle équivalente après intégration** le prouve.

Ces 3 intégrations étant faite dans le salaire avant d'ajouter le delta du mois moyen, ce qui a été ajouté au salaire est aussitôt déduit du delta du mois moyen et donc perdu.

Le cas qui parait le plus discriminant est celui d' un(e) collègue ayant déjà 17 % d'ancienneté .

Son augmentation de 2 %, intégrée au salaire, sera aussitôt déduite dans le delta avec le mois moyen.

Cela correspond à des sommes entre 50€ et 70 €/mois perdues jusqu'à la fin de la carrière.

Par contre, tous ceux qui auront 17 % après le 1^{er} janvier (et c'est bien normal) se verront ajouter les 2 % à leur nouveau salaire avec le delta déjà intégré en janvier.

Il s'agit bien d'un effet de gain aussitôt soustrait pour les uns et réels pour les autres. Se pose donc le principe d'un traitement inégal qui nous semble discutable légalement.

La direction a refusé notre demande d'envoyer le tableau de calcul correspondant à chaque salarié. Ces tableaux sont déjà faits pour chaque salarié, nous ne voyons pas la difficulté de leur transmettre sauf de vouloir masquer la réalité du calcul...

Nous y reviendrons après avoir analysé plusieurs cas de figures...

Indemnités Kilométriques et 25 %

La direction a nié avoir communiqué , la semaine précédente le CSE , concernant l'application des 25 % pour les horaires irréguliers, car, nous citons « *ils ignoraient alors comment cela s'appliquerait !!!* ».

La direction ignorait semaine 4, comment s'applique un accord qu'elle a écrit et signé en septembre dernier ? !!!

C'est assez nouveau pour nous, un accord dont l'application se discute après la signature...

Nous leur avons dit qu'en terme de communication ils avaient un problème. Après avoir fait croire que c'est à tout le cycle 3x8 que les 40 % s'appliqueraient, (lors des NAO pour qu'il n'y ait pas de vagues).

Nous avons les planches de la direction qui le prétendait.

IK et Horaires irréguliers :

Ensuite l'accord est sorti et ils ont raconté au personnel des horaires irréguliers qu'ils auraient les IK pendant les JC puisque c'est dans un cycle horaire irrégulier, **ET C'EST AUSSI CE QUI EST ECRIT DANS L'ACCORD !!!**. Article 29.2 page 38...

C'est également ce que la direction a fait communiquer à l'encadrement pendant des mois.

Aujourd'hui, la direction dit l'inverse pour les IK, alors qu'il s'agit exactement des mêmes conditions, dans le même article, dans le cadre des horaires irréguliers...

On s'est donc quitté sur ce désaccord, car le texte de ce nouvel accord, par ailleurs très tordu, a au moins le mérite d'être très clair sur cet article 29.2...

Il est a noté que c'est SUD , seul OS à ne pas avoir signé cet accord , qui défendait l'application des IK prévues à l'article 29.2...

Concernant les 25 %, il est clarifié qu'ils seront aussi payés en JC dans le cadre des horaires irréguliers.

Sur les majorations de 25 % en CP, RTT ou arrêt maladie :

Suite à une question posée en Décembre (1^{ère} question RIC) par un syndicat signataire de l'accord en Septembre dernier... La direction écrit :

A partir du 1er janvier 2025 et l'entrée en vigueur du statut social ArianeGroup : Pour les salariés en 2x8 et 3x8, la majoration d'équipe est maintenue en cas de maladie indemnisée, congés payés, congés d'ancienneté et congés d'âge.

Pour les salariés en 5x8, aucune modification n'est opérée par rapport au fonctionnement actuel, la majoration 5x8 est maintenue en cas de congés payés, congés d'ancienneté, congés d'âge, RTT et maladie indemnisée.

Dans cette réponse, Il semblerait que le paiement de la majoration pendant les RTT ne soit pas prévu pour les personnels en 2x8 et 3x8.

Cela pose plusieurs problèmes :

La situation des horaires irréguliers n'est pas actée dans cette réponse.

Nous n'avons trouvé nulle part dans l'accord de précision à ce sujet. Quelle est la référence légale au paiement des majorations ?

Un même traitement serait fait au sujet du paiement des REHS (devenues RCR ?..) .

Nous ne comprenons pas comment des heures effectuées en horaires irréguliers ou en quarts majoré à 25 % pourraient légalement ne pas être payés à 25 % en récupération (et le principe est d'ailleurs le même pour les RTT...).

Nous poserons le point au prochain CSE...

DGI au CRP1, la normalisation des dérives ...

Qu'est-ce qu'un DGI ?

Le droit d'alerte pour **Danger Grave et Imminent** est une **procédure légale** qui permet à des élus du CSE de stopper une production en cours si un danger est susceptible de menacer la sécurité du personnel.

Lorsque le DGI est consigné par écrit sur le cahier, l'employeur, tenu au courant, doit organiser une réunion avec les signataires du DGI sous 48 heures afin d'établir une constatation du danger et les moyens de supprimer le risque.

Si un désaccord persiste, un CSE exceptionnel est convoqué et la majorité du CSE doit établir si les moyens proposés par la direction sont suffisants pour rétablir l'activité.

-Si la majorité du CSE décide que les moyens sont insuffisants pour lever le droit d'alerte, alors, c'est à l'Inspection du travail que revient la décision d'autoriser ou non la poursuite de l'activité.

-Si la majorité du CSE vote la levée du DGI, l'activité reprend.

Application pratique :

Lundi 27 Janvier, nos élus ont vérifié sur place les conditions d'un MOSI (**M**ode **O**peratoire **S**pécial d'**I**ntervention) mis en place au CRP1, le 20 Janvier.

Il consistait à valider la vidange d'un bloc sans utilisation du diagramme de Mollier.

Cette mesure était mise en place en conséquence d'une panne des aérothermes du local.

Pour pallier aux autres opérations en respectant l'hygrométrie nécessaire à la sécurité, deux radiateurs électriques ont été installés au sol, aspergés d'eau (en place en décembre 2024).

Ces conditions jamais vues en plus de 20 ans d'ancienneté pour certains d'entre nous, nous ont conduit à faire un **stop et alerte** à la direction en demandant la suspension des activités, par mail, en mettant en copie tous les élus de la CSSCT et leurs organisations syndicales.

La direction nous a répondu le mercredi 29 Janvier, en justifiant toutes les conditions qui nous ont conduit à cette alerte.

Constatant l'absence de réponse des élus à notre sollicitation et le maintien des activités dans ces conditions, nous avons réitéré notre stop et alerte le vendredi 31 Janvier en précisant que nous repasserions vérifier sur place le Lundi suivant. A ce moment, une autre organisation syndicale a répondu à notre mail en soutien à notre demande.

Lundi 03 Février, après vérification sur place du maintien de l'activité dans ces conditions, ce n'est pas sur un « coup de tête », que nous avons exercé notre droit d'alerte sur le cahier prévu à cet effet, mais bien parce que la direction a choisi d'ignorer nos remarques depuis le 27 Janvier.

Le lendemain matin, une réunion a eu lieu entre les signataires et les représentants de la direction, sur place, avec le personnel concerné.

Aucune explication n'a pu justifier, à nos yeux, l'utilisation d'un MOSI pour valider un mode dégradé et continuer la production avec la présence de propergol sur le sol à proximité de radiateurs électriques avec des résistances et un sol trempé.

Le DGI étant maintenu, l'activité à l'arrêt, un CSE exceptionnel a été convoqué pour le même jour à 16 Heures.

Suite à une discussion actant le même désaccord, le vote a eu lieu.

Nous avons voté pour le maintien du DGI (3 titulaires SUD) avec le soutien de 2 autres élus CGT votant aussi pour le maintien, soit **5 voix pour le maintien**.

La CGC a voté contre le maintien avec 6 voix.

La CFDT s'est abstenu à 2 voix.

8 élus ont ainsi permis à la direction de maintenir un MOSI introduisant :

-Une exception sur l'utilisation du diagramme de Mollier en vidange,

-La mise en place de radiateurs avec des IT en mode dégradé,

-IP44, qui devrait être IP 55, avec analyse de risque, pour justifier l'indice de protection inférieur aux normes standard,

-Raccordé à cet instant avec une rallonge classique domestique,

-Sans Visite Technique, sans Vames.

Le maintien du DGI aurait au moins permis que ce soit l'Inspection du travail qui tranche sur le fait que ces conditions sont acceptables ou non...Mais la direction n'a, une fois de plus, pas eu besoin de s'expliquer, **protégée par le vote majoritaire du CSE.**

Pourtant, si la direction et ceux qui ont empêché la procédure d'aller à son terme, étaient si sûr d'eux-mêmes, pourquoi l'ont-ils empêché ? Soutenus par l'Inspection du travail, n'auraient-ils pas eu toute légitimité à lever le DGI ?

Visiblement, sur cette prise de risque là, ils ont été plus prudent...

Les leçons que nous tirons de cette expérience répétée (DGI sur le CDR en Décembre 2022) est que la direction est prête à justifier toutes les dérives, d'exceptions en exceptions, pour ne pas ralentir la production et que des fondamentaux sur la sécurité, elle n'a plus que des éléments de langage...

Ce droit d'alerte a été exercé dans un contexte où de graves dérives de sécurité ont été constatées en 2024 :

- CPE (avec risque 1.1) : Nettoyage stoppé pour produire ailleurs, scotch remplaçant des vis d'outillages perdus, montage sans IT, taraudage improvisé... !!!
 - MMV3 : Manutentions de produits Pyro avec un **pont en mode dégradé !!!**
- CGP : Remise en service d'un poste de travail avec des changements notables **avant VAMES !!!**
- Ste Hélène : Scotch sur un poste convoyeur de fûts de perchlorates **pour pallier à des étincelles** ...Locaux et ateliers vétustes !!!

Les élus SUD sont intervenus et ont fait des « Stop et Alerte » sur toutes ces situations !!!

Nous l'avons fait, chaque fois que nous avons été tenus au courant de ces situations.

Malheureusement, bien souvent, les collègues ne nous préviennent qu'après un certain niveau d'exaspération...

Pourtant, la multiplication de dérives injustifiables, nous montre que le refus de tout mode dégradé est la seule garantie pour se protéger.

Tout le monde peut constater les « deux poids, deux mesures », entre les urgences de la production et les discours sur la sécurité.

Nous en tirons la conclusion que pour nous protéger, nous ne pouvons compter que sur nous-mêmes !!!

L'écart des discours sur la sécurité et l'épreuve des faits se vérifie avec les mêmes comportements de ceux qui sont pour le droit de grève tant qu'il n'y pas de grève mais qui nous accusent de « *couler la boîte* » lorsque nous exerçons ce **droit légal** d'arrêter le travail pour défendre nos revendications...

C'est la même chose lorsque nous exerçons le droit d'alerte du DGI qui est un droit fondamental !!!

Il s'agit d'une mesure de protection inscrite dans le Code du travail et destinée à protéger les salariés d'un danger grave et imminent !!!

Quelle est la morale qui s'oppose à une telle démarche ???

...

Vous pouvez nous contacter à l'adresse Mail sud.snpe@snpe-syndicat.fr et nous appeler au local SUD : 05 57 20 79 00 (si personne, laissez un message, nous rappelons toujours).

Vos informations sont les bienvenues et elles sont précieuses...

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'information, faites-le nous savoir afin que nous vous retirions de sa diffusion.