



Lettre d'information SUD du 26 Novembre 2021

ARIANEGROUP (Etablissements de Saint Médard)

Quelques nouvelles du CSE...

CSSCT du 24 Novembre 2021 :

Encore une fois, la direction n'a fourni les documents que la veille pour le lendemain.

Encore une fois, les élus ont protesté et demandé à la direction de s'engager à fournir les documents au moins 7 jours avant pour permettre aux élus de travailler et de préparer la réunion.

Encore une fois la direction a refusé de nous entendre.

Jamais les représentants des salariés n'ont été aussi méprisés.

Condensé du CSE de Jeudi 25 Novembre 2021.

Informations et consultations du CSE sur la nomination et l'affectation du nouveau médecin du travail :

SUD a demandé un vote séparé de la nomination et de l'affectation. La direction a refusé .

Nous souhaitons voter pour la nomination du nouveau médecin à qui nous souhaitons la bienvenue mais nous contestons son périmètre d'intervention.

La direction refuse de revenir sur une affectation de médecin multi-sites. Nous souhaitons un médecin à temps plein comme c'était le cas en 2018.

Depuis que la direction a mis en place des médecins multi-sites, elle a licencié un médecin et sa remplaçante a fait un épuisement professionnel. Il y a eu un DGI (procédure de Danger Grave et Imminent fait par les élus du CSE) et une mise en demeure de l'inspection du travail.

Nous avons alerté sur le risque d'épuisement professionnel lors de la mise en place de médecin multi-site et nous continuons d'alerter sur le fait que cette charge de travail demeure une source d'épuisement professionnel.

Nous estimons également absurde que l'effectif de Roxel soit à la charge du médecin d'Issac.

Le médecin d'Issac aura donc 1400 Salariés d'Issac plus 300 salariés de Roxel
Le médecin de St Médard aura 600 salariés de St Médard, 1200 Salariés du Haillan/Candale et 220 salariés de Safran.

Présenté comme médecin de St Médard, autant dire que c'est un médecin du Haillan qui s'occupera de St Médard en option.

La direction a empêché des élus connectés en webex de voter sous prétexte de vote à bulletin secret.

Le résultat du vote du CSE a été défavorable.

Sous-traitance de la maintenance :

La direction pousse sa logique d'apprenti-sorcier jusqu'au bout avec la destruction de la maintenance par la sous-traitance.

La direction ignore les retours catastrophiques du résultat de la sous-traitance là où elle a déjà été mise en place et elle n'a jamais fait de bilan du retour d'expérience.

Le cadre nommé pour mener ce projet de sous-traitance y sera affecté à temps plein et sera remplacé dans ses tâches managériales par un autre cadre du 1^{er} décembre jusqu'à la fin du projet.

La feuille de route comporte :

La suppression de plus ou moins 12 postes.

Le travail est divisé en différentes thématiques notamment :

- Le développement de la maintenance prédictive.
- La mise en place d'indicateurs d'axes d'améliorations.
- Un diagnostic (installations critiques à ne pas sous-traiter) dont l'échéance est prévue au 15 décembre.
- En janvier, organiser la planification de la sous-traitance avec le choix du sous-traitant.

La mise en place de la sous-traitance est fixée pour Avril 2022.

Repositionnement des personnels STC et Typhoon :

STC : Il y a toujours officiellement 12 collègues à repositionner.

Typhoon : Il reste 2 collègues à repositionner.

Concernant la RCC, la négociation de l'accord n'étant pas terminée, beaucoup de collègues se demandent s'ils vont figurer parmi le personnel sur lequel plane une menace de licenciement.

Dans l'hypothèse incertaine d'un accord, la RCC ne protège du licenciement que pour la période limitée d'application de l'accord.

Les propositions ridicules de la direction dans cette négociation confirment que la stratégie appliquée consiste seulement à laisser planer la menace de licenciement.

Le but recherché est que le personnel stigmatisé à qui il est suggéré qu'il n'est plus le bienvenu dans l'entreprise se cherche un autre travail et se licencie tout seul.

Ce sont des méthodes cyniques, inhumaines, anxiogènes et génératrices de souffrance au travail.

Projet de déménagement des équipes programment Défense et Finance de St Médard à Candale :

Le projet concerne 9 salariés. Le CSE s'est abstenu dans un vote unanime.

Parmi les différentes raisons exprimées par les élus CSE , la suppression de bus qui amenait les salariés de Candale au restaurant du Haillan qui engendre des frais supplémentaires (voiture personnelle, restauration au bureau).

Information sur la fermeture d'été :

La direction a présenté une proposition avec 3 semaines de fermeture d'été semaine 31,32 et 33.

L'ensemble des élus ont refusé la proposition et la discussion a été longue et ferme.

Toute l'année, le personnel organise sa vie autour de l'entreprise et il y a déjà 3 semaines imposées sur les congés (avec la fermeture d'hiver). Vouloir reprendre une semaine de plus à notre liberté de choisir la pose de nos congés restants nous paraît insupportable.

Il faut savoir que cette 3ème semaine de fermeture d'été imposée, n'est pas proposée aux établissements d'Issac, du Haillan et de Candale qui s'en tiennent à 2 semaines en Août.

Finalement, la direction a fait une interruption de séance et a annoncé s'en tenir à 2 semaines imposées. Mais elle a aussi ajouté qu'elle demandera aux managers de discuter avec leurs équipes sur la possibilité de poser une 3^{ème} semaine.

Nous sommes prudents car nous avons en mémoire la semaine qui ne devait pas être imposée (débat en CSE) au secteur Auto et qui leur avait finalement été imposée par la hiérarchie.

Pour la consultation le mois prochain, nous attendons de voir les planches précisant que seules deux semaines sont imposées pour la fermeture d'été.

Concernant le 24 décembre, nous vous conseillons de faire attention à ne poser que la demi-journée de Noël car selon les horaires, si vous posez la journée, le logiciel ne décompterait pas automatiquement qu'une demi-journée.

CSE exceptionnel du 26 Novembre 2021.

L'ordre du jour portait sur la consultation du projet Shift 2.

Etant donné l'attention que porte la direction à nos remarques, nous avons fait le choix de ne pas perdre de temps dans un processus de dialogue factice et nous avons choisi d'aller directement à l'essentiel dans notre déclaration.

Déclaration des élus SUD sur le projet SHIFT2

« Nous considérons l'organisation Shift 2 comme un plan de licenciement qui ne dit pas son nom. Pour cette raison nous voterons contre. »

L'ensemble des élus ont émis un vote défavorable.

...