

De: SudSafran-SaintMedard
Envoyé: vendredi 26 août 2022 15:40
Objet: Lettre d'information SUD 26 Août 2022



Lettre d'information SUD du 26 Août 2022

ARIANEGROUP (Etablissements de Saint Médard)

***Volontaires non
indemnisés !!!***

**Jeudi 25 Août, les élus CSSCT ont été informés sur le mode opératoire d'intervention du personnel ArianeGroup au CX2.
Vendredi 26 Août, les élus CSE ont été consultés.**

Ci-dessous, nous reproduisons la déclaration SUD au CSE, expliquant notre position.

Résultat du vote :

CGC : 6 Favorables

SUD : 4 NPPV

CGT : 1 Abstention

CFDT : 1 NPPV

Déclaration des élus SUD au CSE sur l'intervention du personnel AGS sous-section 4 au CX2.

Concernant la partie Amiante et son Mode Opératoire, la direction a répondu à l'ensemble de nos questions.

L'ensemble de la procédure et du mode opératoire réalisé par nos collègues formés sur l'amiante, et assistés de l'expert agréé, nous a été présenté. Leurs explications nous ont permis de comprendre les types de relevés effectués avant l'intervention, ainsi que l'ensemble du matériel utilisé pour réduire les risques concernant l'amiante.

Nous tenons compte de l'avis favorable du médecin présent.

Nous n'avons pas de remarques supplémentaires aux éléments de réponses apportés en CSSCT Jeudi 25 Août et aux CSE du 26 Août.

Concernant les risques pyrotechniques et physiques, le MOSI réalisé par la direction ne nous a pas été communiqué avant l'avis du CSE et nous sommes donc dans l'incapacité de nous prononcer sur l'intervention dans son ensemble.

Même si nous supposons que la direction a des éléments pour écarter le risque physique, nous n'avons pas eu de réponses claires sur l'absence de risque d'effondrement du toit ou de parties lourdes du toit.

La direction ne consulte le CSE que sur la partie procédure amiante mais en tant que représentant du personnel, nous examinons les situations en fonction du risque réel et de l'interaction entre la procédure amiante, le risque physique et pyrotechnique.

Sans connaître l'analyse de risque de l'opération, le contexte de fuite avec les équipements de protections, (habits, « tortue »), les objets à déplacer, nous ne validerons pas l'intervention.

Nos mandats ne sont pas faits pour valider la légalité d'une procédure mais pour veiller à supprimer l'ensemble des risques auxquels le personnel est exposé.

Du point de vue de nos prérogatives sur la sécurité, n'ayant pas toutes les données, la position des élus SUD sera NPPV (ne participe pas au vote), à différencier de l'abstention ou du vote contre.

Concernant le point de vue de nos prérogatives sociales et de la défense des intérêts du personnel.

La direction a rappelé que l'enjeu de ces interventions conditionne le redémarrage de l'activité de notre site.

Cet enjeu économique majeur repose sur le volontariat du personnel !!!

Ce même personnel à qui il est refusé de compléter les périodes de chômage partiel !!!

D'un côté la direction expose le fait que notre avenir économique dépend de ce personnel et d'un autre, aussi dérisoire que soit le coût de la compensation des pertes comparé aux enjeux, elle refuse d'indemniser 70 personnes dont font partie ces volontaires et qui, du fait de la malchance de travailler dans tel ou tel bâtiment touché par les intempéries, payent pour l'ensemble d'ArianeGroup.

Tout cela, dans un contexte d'inflation historique.

Il est donc possible de verser 166 Millions € aux actionnaires quand tout va mal et de ne pas indemniser les volontaires, ceux qui prennent les vrais risques et qui permettent le redémarrage de l'activité.

Nous ne pouvons pas cautionner cette contradiction abjecte.

Réponses aux questions communes posées par les élus du CSE :

Comment la Direction s'assure que les salariés reçoivent bien les informations de cette dernière concernant l'activité partielle ainsi que les informations générales?

RH : Par les Managers, par téléphone ou par mail personnel.

La plupart des salariés en activité partielle n'ont pas de nomadisme, comment font-ils pour accéder à Sparkle afin de postuler à des postes en mobilité ?

RH : Ils passent par leurs RHBP.

Comment s'applique l'activité partielle sur des personnes en mi-temps thérapeutique?

RH : Proportionnelle au temps de travail thérapeutique du contrat de travail.

Comment la direction s'assure de l'équité de traitement entre les salariés ?

Ex: Les salariés du malaxage-coulée constatent qu'il n'y a pas d'équité avec les autres secteurs impactés par l'inactivité dans les propositions de prêts et de Flex.

Quelle en est la raison ? Ils demandent à être traités à égalité.

RH : Par l'application de 3 critères :

Un planning prévisionnel de reprise du secteur

La durée

Les compétences

Pourquoi dans un même service il y a des disparités entre les salariés entre les jours chômés et les jours travaillés?

RH : Même réponse que la question précédente.

Est-ce qu'il a été proposé de la mobilité sur d'autres sites du Sud –Ouest aux salariés? Si oui à combien de salariés et combien ont acceptés ?

RH : 11 prêts en « flex » dont 9 sur le Sud-Ouest et 2 à Toulouse (en cours JIDL 3 4 5 et 7), 1 Kourou en septembre, plus tard prêts pour Brest et Toulouse envisagés.

Pourquoi des postes sont toujours ouverts à l'intérim sur d'autres sites aquitains alors que nous avons des salariés en AP? Ne peut-on pas proposer ces postes à notre personnel en AP?

RH : Nous traitons les deux en parallèles, au cas par cas.

Est-ce que des formations prévues vont être avancées ?

RH : Oui

Est-ce que de nouvelles formations sont proposées ?

Pas de réponse.

Sur le bulletin de quel mois, les salariés verront l'impact de l'activité partielle ?
Concernant l'activité Partielle :

Comment va s'appliquer la rétroactivité de cette mesure ?

Les salaires du mois d'Août vont-ils être ponctionnés pour compenser les salaires versés à 100% en juin et juillet, ou le « rattrapage » sera lissé sur plusieurs mois ?

RH : Nous envisageons de lisser mois par mois pour éviter un rétroactif accumulé.
Pas d'impact avant octobre.

Est-ce que l'ensemble des primes sont pris en compte sur le calcul du chômage partiel par exemple la prime de nuit) ?

RH : Une prime non forfaitaire comme la prime de nuit est payée lorsque les nuits sont faites.

Pour les volontaires qui font le gardiennage-sûreté ou qui vont récupérer des outillages ou de la production et les nettoyer, seront-ils payés comme leurs horaires et leur cycle de travail le prévoit dans leur secteur ?

RH : Oui

Les salariés qui sont volontaires pour travailler dans des opérations qui sont potentiellement en présence d'amiante, alors que ce n'est pas leur métier même s'ils ont une formation, demandent à avoir une prime par rapport à ce risque supplémentaire pris.

RH : Cela n'est pas prévu.

Peut-on disposer d'un exemple de bulletin de salaire impacté par l'AP?

RH : Trop tôt

Quel est le délai de prévenance appliqué pour rappeler les salariés sur site ? Ont-ils eu communication écrite de leurs horaires ? Par quel support ? Dans quels délais avant changements? Ex: Horaire de la semaine suivante communiquée au maximum le jeudi midi ou avant...

RH : Nous comprenons le besoin mais il n'est pas prévu de délai de prévenance en cas d'activité partielle d'après le code du travail. La priorité est le démarrage et le dialogue avec le manager.

Comment les roulements et pauses sont-elles organisées et par qui ?

RH : Par le manager.

L'activité Partielle durant laquelle le contrat de travail est suspendu, permet au salarié d'exercer une autre activité sous certaines conditions :
Comment un salarié après avoir prévenu AGS peut-il exercer une autre activité s'il est rappelé durant ce laps de temps ?

RH : Il faut voir avec le manager

Sur possibilité travail extérieur, SUD a demandé une communication RH aux salariés sur ce qu'ils peuvent faire et comment (ex : demande à RH avant tout contrat), et sur la contradiction d'être à disposition.

La demande a été appuyée par les autres élus.

Si oui quel représentant de la Direction ArianeGroup doit être informé ?

RH : Par le manager.

Comment les salariés en AP doivent-ils comprendre la demande de leur manager de rester disponible?

RH : Etre disponible

Que met en place la Direction pour (in)former les managers sur l'activité partielle et le cadre légal qui encadre cette disposition?

RH : La direction va convoquer ce jour les managers concernés

Est-ce qu'un suivi d'exposition à l'amiante est noté dans la fiche d'exposition aux risques chimiques des salariés intervenants dans les bâtiments?

RH : Oui.

Une demande du CSE a été faite pour une présentation type au prochain CSSCT.

Les personnels ayant accepté d'être volontaires pour faire des surveillances de bâtiment n'ont pas d'abris et sont positionnés dehors par forte chaleur et pluie (Ex au Bâtiment AR). Qu'est-il prévu pour cela ?

RH : C'est en cours de traitement, « ce n'est pas notre cœur de métier, c'est la première fois que nous gérons des chantiers »

Les salariés qui accueillent et encadrent les salariés des sociétés extérieures utilisent leur véhicule personnel. Des voitures de service peuvent-elles être mises à disposition?

RH : Oui.

Si pas de véhicules de services pour les volontaires qui accompagnent des entreprises, les notes de frais sont-elles possibles ?

Pas de réponse.

....

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.