



Lettre d'information SUD du 01 Juillet 2025

ARIANEGROUP
(Etablissements de Saint Médard)

Stratégie de la confusion ...

Accord Statuts applicables depuis le 1^{er} Janvier :

Jusqu'à l'application de cet accord, quelle que soit la nature du jour de repos posé (CP, RC RTT récup heure, CET) la rémunération a toujours été maintenue sans distinction.

Une notion d'indemnités différentes entre congés et jours de repos a été introduite dans les réponses à propos des questions du personnel.

Nous attendons de constater l'effet sur les bulletins pour l'acter.

Concernant 4 points différents étayés dans nos question écrites et transmises à la direction en vue du CSE du 26 JUIN 2025 :

- Paiement des CET.
- Majoration des équipiers.
- Congés dits « néoharmo ».
- Congés les semaines de nuit.

Nous avons demandé quels sont les articles légaux de quels accords ou textes législatifs justifiant une indemnité différente depuis le nouvel accord et nous n'avons obtenu que des interprétations arbitraires, sans références et aucunes réponses factuelles.

Depuis la signature de l'accord en Septembre 2024 et son application en Janvier 2025, nous avons obtenus très peu de réponses claires sur des sujets aussi importants que le paiement de congés et jours de repos.

Pourtant, lorsque la direction veut se faire comprendre, elle sait être précise...

Indemnités Kilométriques en horaires irréguliers :

- L'article 29.1 décrit l'horaire de journée continue.

- L'article 29.2 décrit les horaires irréguliers alternant des périodes d'équipes et une période dite de « journée continue ».

- L'Article 29.2 précise très clairement que les horaires irréguliers (incluant la période dite de « journée continue ») prévoient des IK.

Nous avons décrit ces articles lors du CSE du 27 février 2025.

La direction a maintenu une confusion qui, sur ce point, n'est pas permise par la précision du texte. Ce qui est assumé par la direction ne respecte pas le contenu de l'accord.

Dans ce même CSE du 27 Février, les réponses étaient confuses concernant le refus de maintenir les majorations des équipiers en RTT, RC ou jours fériés et un refus très net de préciser sur quelle base légale cette décision est appuyée tout simplement parce qu'il n'en existe aucune.

Il s'agit d'une interprétation arbitraire sans fondement juridique (qui nous aurait été opposé s'il existait) possiblement née de la frénésie engendrée par les objectifs d'économie de 30% dictée dans les hautes sphères...

Carence d'éléments d'informations aux élus d'établissement :

Cet accord s'appliquant à l'établissement, le refus de la direction de nous transmettre les méthodes de calcul du temps de travail ou des calculs de remplacement de la prime annuelle par le 13^{ème} mois est une entrave à nos mandats et cela révèle une volonté d'opacité des informations réclamées depuis 6 mois par nombre de collègues.

Cela témoigne aussi d'une absence totale de considération pour le personnel qui se voit refuser l'accès aux éléments de compréhension de leur propre paye.

Il suffit de citer la direction en RIC (Oct 24) « *Les supports de communication transmis décrivent de manière pédagogique l'ensemble des situations et mesures transitoires pour chaque salarié.* »

Si la direction a le sens des nuances quand cela l'arrange, nous faisons bien la différence entre communication et information...

Il semble que ces mêmes salariés continuent à poser des questions, à défaut de réponses claires, ce qui est normal, si on les considère comme des adultes responsables dont les droits ne sont pas inférieurs à ceux qui possèdent et refusent de transmettre les informations.

Ici, nous notons que l'absence de considération pourrait être le dénominateur commun à tous les problèmes, de l'exploitation des ressources humaines qui en est faite...

A l'époque de bouleversements et du changement de civilisation que nous sommes en train de vivre, nous aurions pu espérer que les adeptes du "changement" revoient leur méthode ancestrale basée sur la tromperie dont ils sont les seuls à croire qu'elle opère.

Mais, langue de bois et recherche désespérée de soutirer de la plus-value pour les maîtres sont toujours de mise, à l'image innovante du 19^{ème} siècle...Avec quelques anglicismes et l'illusion du modernisme...

Concernant l'application de cet accord, dans le cas où la stratégie de la direction serait de nous décourager avec des réponses confuses et lapidaires, nous prendrons le temps qu'il faudra.

Sereinement mais obstinément, nous ferons valoir le droit de chaque collègue à l'information conformément au mandat pour lequel nous avons été élu.

Nous reviendrons également sur les calculs de rémunération avec la mise en place du 13^{ème} mois et après avoir fait beaucoup de simulations car il y a encore beaucoup à dire...

Des objectifs inquiétants :

Au CSE du 26 Juin, nous avons interrogé la direction au sujet de la projection de l'effectifs présentée par la direction centrale.

La projection la plus récente prévoit un effectif à St Médard passant de 554 en 2025 à 522 en 2026 et abouti à 491 (presque -9%) en 2029.

Nous supposons qu'il s'agit d'équivalent temps plein, l'effectif étant, en Avril 2025 de 575 CDI.

Evidemment, la direction locale prétend ne pas être au courant.

Les indicateurs révèlent une régression d'année en année sur les souffrances dues à la surcharge de travail et le travail de qualité empêché ou interrompu.

La direction, prétend recruter mais persiste dans la mise en place de réorganisations toxiques avec des effets directs sur la santé du personnel.

L'absence de réponse de la direction sur ces objectifs affichés en central justifie en elle-même un droit d'alerte économique sur ce qui semble être un plan de restructuration.

A bon entendeur, au cas où le sujet intéresse d'autres syndicats...

Censure des Comptes-rendus CSSCT:

La direction refuse d'afficher les CR de réunion CSSCT pour le personnel. Il semblerait que le discours sur la sécurité qui serait l'affaire de toutes et tous, encore une fois, ne dépasse pas le stade des belles paroles.

Après tout, il ne s'agit que des conditions de santé et de sécurité du personnel...De quel droit auraient-ils à en connaître le contenu...

Mais tout de même, nous ferons en sorte que tout le monde puisse les lire...

Sous-traitance-pyrotechnique :

Nous allons réitérer notre demande d'explication de la mise en place d'une sous-traitance externe des transports de Roxel sur le site.

De telles sous-traitances d'activité étaient impensables il n'y a que quelques années ...

Nous avons été mis devant le fait accompli et même s'il s'agit de Roxel, tout le site est concerné.

Nos bâtiments sont en interaction et notre activité également.

Cause toujours :

Nous demandons des analyses sur les peintures écaillées à Ste Hélène pour savoir si elles contiennent du plomb depuis ...Octobre 2024.

Et là aussi, de réunions en réunions, nous n'obtenons aucune réponse. Nous allons donc remettre ce point.

Comment appelez-vous ça ? Droit du travail ?

Nous demandons depuis des mois, voire plus, comment obtenir les fiches d'expositions à des produits chimiques concernant les collègues qui le souhaitent et là aussi, il semble que cela soit compliqué.

Dernier en date, la direction dit avoir les éléments antérieurs à 2012 mais refuserait de le communiquer à qui de droit tant qu'il est actif.

Pourtant l'exposition aux matières dangereuses est très encadrée par les articles R4411-1 à R 4412-160 renforcés par le décret du 04 Avril 2024.

Il semblerait que le législateur ait clairement défini que l'intérêt de transmettre l'information aux principaux concernés ne soit pas laissée à l'appréciation de l'employeur...

A suivre...

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...