



Le 19 mars 2024,

Déclaration des élu(e)s FO sur les dysfonctionnements observés

Les élu(e)s FO observent un désintéressement total de certains représentants de la Direction en ce qui concerne le CSE et les commissions, des dysfonctionnements perdurent depuis plus d'un an.

Pour les élu(e)s FO au CSE un bon dialogue social nécessite plusieurs ingrédients :

- La présidence de la CSSCT devrait être déléguée à un Directeur, qui a les moyens humains, organisationnels et financiers pour répondre aux questions des élus. Les réunions dureraient moins longtemps et seraient plus efficaces
- La logistique des réunions avec les élus comprend : l'envoi de la convocation à tous les élus concernés, une salle et heure définies. L'envoi des éléments conformément à notre accord « pour un nouveau dialogue social ». Le départ de la salle doit être supervisée par l'organisateur de la réunion.

Concernant la CEF :

- La CEF devraient faire l'objet à minima d'un compte rendu qui acterait les échanges réalisés lors de cette commission. Aujourd'hui cette commission est sans président et n'a aucun suivi alors que celle-ci est une commission obligatoire de notre accord « pour un nouveau dialogue social ». Le Directeur Emploi de notre établissement refuse catégoriquement de s'occuper à minima de l'enregistrement qui pourrait permettre de réaliser un support écrit à la charge pourtant du CSE. Lorsque les élus alertent sur des sujets qui leurs paraissent importants pour un bon fonctionnement de nos services, peu de réponses sont alors apportées, elles sont balayées rapidement. Pourquoi ? Où se trouve la charte de la transparence évoquée régulièrement par la Direction ? Les élu(e)s se posent la question.
- Les plans d'action présentés aux élu(e)s devraient avoir le même professionnalisme que celui des responsables d'installation et répondre aux exigences des normes dont nous sommes fiers d'afficher nos certifications. Ces dernières s'appuient sur du bon sens, un Plan d'action sans moyens humains, responsable d'action, délais de réalisation, budget et indicateurs de suivis associés est difficile à suivre de manière efficace. C'est de la poudre aux yeux, du bla bla bla !
- Lorsqu'une anomalie se présente, une analyse en amont de la présentation aux élu(e)s est indispensable pour avoir un dialogue constructif. Si nous n'avons aucune information sur les causes et conséquences d'un élément, il n'est pas possible d'avoir une réflexion juste (ex : entre janvier et février c'est 10 intérimaires en surcroit d'activité sans que nous ne sachions où ils sont affectés et pourquoi)
- Les indicateurs et informations en rapport avec le classement des fiches emplois doivent respecter les exigences de la nouvelle convention collective de la métallurgie qui est applicable depuis le 1er janvier 2024 et pour tous, les intérimaires ne doivent pas avoir un traitement différencié.
- La liste des BPV transmise, doit comporter une explication de la "disparition ou suppression" de certains postes et mentionner toutes les informations nécessaires, y compris la date d'ouverture d'un poste identifié "affiché" afin de permettre un échange constructif.
- Conformément au CdT (Article L2312-8), les projets de réorganisation ne doivent pas être considérés comme mis en place en amont de leur présentation en CSE.
Ex : à DAT la réorganisation de la surveillance générale n'est pas encore effective, ce service doit donc être gréé de 8 postes aujourd'hui, il manque donc 2 BPV à ce jour (postes tenus par des intérimaires (en surcroit d'activité ?) à la place de contrat en CDI)

- Pour la formation, les indicateurs utilisés pour le suivi des actions doivent être efficaces et permettre de voir l'avancée des actions (par ex : les 47% de formation affichés ne rendent pas compte de l'avancement du PA formation annuel 2024 mais seulement de l'avancement sur une partie du plan ce qui fausse l'indicateur, la réalité est à hauteur de 35%). Pourquoi biaiser la réalité ?
- Afin d'assurer le recouvrement d'un poste, le remplacement temporaire ou pérenne d'une personne doit être organisé. Aujourd'hui les missions de ces postes sont saupoudrées sur d'autres salariés (plus de 3 postes identifiés à ce jour). Qu'attendez-vous ? Que le personnel qui se trouve potentiellement en surcharge pour subvenir aux tâches de la personne manquante parte à son tour en burnout ? Où se trouve la bienveillance-pour nos collaborateurs comme notre Direction l'avance tant !

Les élu(e)s alertent la Direction mais celle-ci, pour le moment, préfère étouffer ces alarmes plutôt que d'aller régler les problèmes.

Le souhait des salariés est de travailler ensemble, avec la direction, pour construire un cadre de travail le plus juste et équitable pour tous, dans le respect de la santé physique et mentale des salariés. Nous avons besoin de vous pour y arriver.