

N°2021-05 du 28/05/2021

CSE-E Issac, Crozon et Biscarosse du 25/05/2021

## Réorganisation SHIFT :

### FO s'abstient !

Le 25 mai 2021 les élu(e)s des personnels ont été consultés sur la réorganisation SHIFT qui doit être déclinée début juillet.

FO s'est **ABSTENUE** : pour nous, il ne faisait pas sens de voter contre une réorganisation, certes mal accompagnée, mais qui gomme certains défauts de l'organisation actuelle.

D'ailleurs au niveau central (où TOUTES les organisations syndicales de l'établissement y sont représentées) les élus au CSE-C ont obtenu de la part de la Direction Générale une lettre d'engagement sur l'accompagnement social.

Les autres organisations syndicales représentatives de l'établissement se sont prononcées contre. Pourtant, le fait d'accepter de voter ce point à l'ordre du jour acte la fin du processus de consultation et ouvre ainsi la voie au déploiement du projet car les avis des instances en France ne sont QUE consultatifs.

Retrouvez ci-dessous nos positions :

#### ✦ Contexte :

Dès la première présentation de la réorganisation SHIFT, le CSE-E d'Issac a demandé à l'unanimité une expertise libre.

Cette expertise a été faite en local, par le cabinet TECHNOLOGIA, sous forme d'entretiens sur une large population du site. L'objectif était d'apporter des éléments d'information utiles au CSE concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés et plus particulièrement concernant l'évaluation des impacts en termes de RPS.

Cette expertise, disponible auprès de vos élu(e)s, démontre que les salariés, malgré leurs engagements, ont des ressentiments forts mais qui ne sont pas forcément liés à cette énième organisation.

## ✦ Une organisation mal accompagnée ?

Comme trop souvent lors de la mise en place d'une réorganisation, la Direction Générale a adopté une conduite « Top Down » du projet qui ne favorise pas l'acceptation du changement.

Nous le regrettons et le dénonçons car impliquer ses salariés dès le début d'un projet est le meilleur moyen de :

- ✦ **tenir compte des réalités du terrain,**
- ✦ **faire adhérer le plus grand nombre au dit projet.**

De plus, vous êtes nombreux à partager les sentiments suivants :

- **Une stratégie discutée**

Celle-ci est connue avec un sentiment de retour en arrière et des difficultés dans les prises de positions.

Nous sommes dans le flou issu des réorganisations qui s'enchainent, ne sont toujours pas bien justifiées et encore moins comprises.

Un manque de reconnaissance est constaté de la part des managers, ce qui entraîne un désengagement et une démotivation importante.

- **Des montages industriels non compris**

Depuis la création d'AGS, le ressenti global n'est pas bon.

Le manque d'appartenance à AGS, la différence des statuts et le sentiment d'injustice prédominant dans la tête de beaucoup d'entre nous.

Concernant chacune des réorganisations que nous avons pu connaître, la perte de responsabilité et managériale est monnaie courante avec un non-suivi sur l'évolution des hiérarchiques concernés. Nous sommes déçus, démotivés et ne croyons plus en cette belle société qui nous faisait rêver il y a quelques années.

- **Des décisions unilatérales également non comprises**

À nouveau, la mise en œuvre de l'APLD est subie avec un sentiment d'injustice par manque de vision et d'explication.

L'application de celle-ci dans des services en surcharge, notamment dans les services supports, brouille les pistes. Elle devient de ce fait incompréhensible et inexplicable alors que bien utilisé un tel dispositif pourrait fonctionner.

- **Une culture particulière et déstabilisante se dégage**

Certains d'entre nous sont mis à l'écart, ne sont ni traités ni suivis de façon particulière.

D'autres se sentent « sous la vague », et d'autres sont à l'inverse en sous charge et doivent faire marcher leur réseau afin de palier à ce problème pour déculpabiliser et occuper leur journée.

Cette situation existe bel et bien et ne semble inquiéter personne !

- **Une communication à deux vitesses**

Lors de cette expertise, les salariés ont remonté que malgré une communication des OSR prise en compte et importante, la communication issue de la Direction est, certes existante, mais floue et insuffisante. Elle est souvent négative et brouille la vision de l'avenir de l'entreprise.

- **Une gestion des compétences inadaptée**

La gestion des compétences de l'entreprise n'a pas d'objectifs clairement définis et n'est pas adaptée aux perpétuels changements de l'entreprise. Qui plus est, elle n'est même pas négociée (contrairement à notre volonté) !

Nombreuses sont les incompréhensions sur le fond et la forme de cette gestion, notamment sur le manque de repères pour se situer personnellement dans celle-ci.

Du mal à obtenir des moyens informatiques et bureautiques nécessaires, proportion de RH trop faible par rapport à la population du site ont pour conséquence un travail moins abouti et moins suivi, avec un ressenti de dévalorisation important.

## ✦ *SHIFT va-t-il résoudre tous les problèmes d'AGS ?*

### **Bien sûr que non !**

Le modèle économique spatial européen actuel n'est plus compatible des enjeux du monde spatial compte tenu de la concurrence de SpaceX, Blue Origin, et autres nouveaux acteurs du secteur spatial.

L'organisation d'une entreprise n'est qu'un des éléments de sa compétitivité.

### **Néanmoins, nous pensons que SHIFT peut, en tout cas partiellement, résoudre les faiblesses de l'organisation actuelle :**

- ✦ Le découpage de JO en grands centres de compétences semble être le retour à l'excellence technique.

C'est une bonne chose car le succès de notre entreprise repose avant tout sur des réussites techniques.

Trop longtemps notre entreprise a considéré que la technique devait suivre obligatoirement les considérations économiques. Or, pour nous, elle doit être au centre des décisions et des activités afin de retrouver toute son importance dans les prises de décisions car elle agit précisément et directement sur les coûts et les délais.

De la même façon, les Achats et la Qualité seront en visibilité et vont pouvoir retrouver leur autonomie pour faire valoir pleinement leurs compétences.

- ✦ La création de nouvelles Directions devrait permettre de solliciter pleinement l'expertise des grandes fonctions de l'entreprise qui étaient auparavant fondues dans l'ensemble JO.

Les périmètres de responsabilité et d'autonomie de ces Directions peuvent ainsi être définis avec beaucoup plus de pragmatisme afin d'alléger les reportings et accélérer les prises de décisions.

- ✦ Il faudra également compter sur le bon fonctionnement de « l'Integrated Programme Team » pour renforcer et entretenir les synergies entre Directions, indispensables à l'atteinte des objectifs de la société.

Si la volonté semble bien être plus de lisibilité, plus de réactivité et plus de responsabilité pour aller vers plus d'efficacité, cela correspondait déjà aux objectifs de l'organisation actuelle. **Alors va-t-on pouvoir faire mieux ?**

**Difficile** d'en juger car nous n'avons pas de bilan de l'organisation actuelle et nous n'avons pas de justification de la performance attendue de cette réorganisation.

Ce qui est certain, c'est que dans un contexte de baisse d'effectif et de difficultés économiques, le risque d'intensification du travail est réel.

## ✦ Prochaine étape ?

Le projet de réorganisation SHIFT va être mis au vote au niveau central lors de la prochaine réunion du CSE-C du 04 juin 2021.

Nous vous tiendrons informés.



Ouvriers - Techniciens - Agents Administratifs - Maîtrises – Ingénieurs & Cadres  
FO toujours à vos côtés pour vous écouter, vous défendre et vous accompagner



Vous recevez cette newsletter car vous êtes inscrits sur une liste de diffusion autorisée.  
Si vous ne souhaitez plus la recevoir, merci de nous le faire savoir.

Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux



fo ariane group



fo\_arianegroup