



N° 2022-02 du xx/02/2022

Enquête Stress Issac-Brest-Biscarrosse :  
**Une meilleure participation et des salariés en hyper-stress !**



Des informations syndicales vous ont déjà été transmises par le niveau central mais il nous semblait légitime et important de faire un zoom sur **notre établissement Issac-Brest-Biscarrosse**.

**LE RESULTAT DU SONDAGE**

SITE	EFFECTIF	PARTICIPATION AU SONDAGE		SALARIE EN HYPER STRESS
		NBRE PARTICIPANTS	Pourcentage	
ISSAC - BISCARROSSE	1631	842	52%	26%
BREST	235	129	55%	23%
<b>Total ISSAC - BISCARROSSE - BREST</b>	<b>1866</b>	<b>971</b>	<b>52%</b>	<b>26%</b>
<b>TOTAL ARIANE GROUP</b>			<b>49%</b>	<b>28%</b>

**Sur une participation de 52%, 1 salarié sur 4 se trouve en situation d'hyper stress !**

Que se cache-t-il derrière ces chiffres ?

Faut-il se satisfaire d'un « meilleur » résultat sur notre site ?

**NON**

Malheureusement, la Direction s'entête à mettre en place son plan d'action sans consultation avec vos représentants et/ou ses salariés. Celui-ci peut se résumer par : **on continue à marche-forcer et on multiplie les efforts pour mettre en place sa vision.**

CONSEQUENCES

De nombreux secteurs sont à la peine et les difficultés perdurent !

#### Quelques exemples :

- **Les outils :**

NOMADISME  
instable

WEBEX  
parfois difficile

SAP  
utilisé de façon non  
optimale

PLM  
objectifs non atteints

Empilement outils  
informatiques

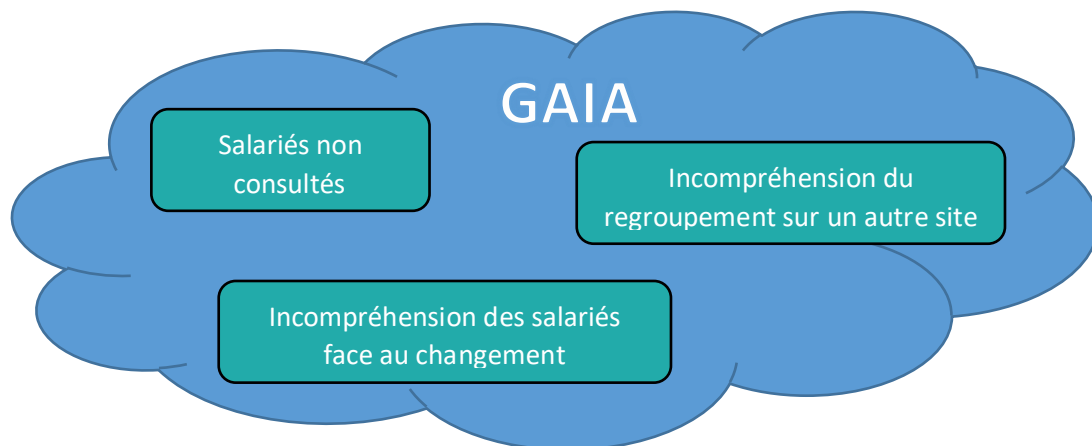
QRQC / LPM  
formalisme imposé

La Direction doit se **donner les moyens de ses ambitions**. Le secteur Informatique a besoin de moyens humains et matériels.

Mettons **des opérationnels dans les groupes de travail** pour que les décisions soient applicables sur le terrain !

**Les outils doivent être un soutien, un plus pour les managers et leurs collaborateurs, non une contrainte !**

- **Les projets :**



La Direction Générale reste butée ! Ces salariés et leurs représentants ne refusent pas le changement, comme certains hauts managers le disent, mais ils cherchent du sens à ce projet... du sens industriel et social... En attendant, ils subissent et cette situation accroît forcément les Risques Psycho-Sociaux !

## ALXX, HYPERION...

Problèmes techniques

Pression calendaire

Enjeux industriels importants

Accumulation des activités

Manque de ressources dans certains secteurs

Les jalons finaux ne sont pas ou peu déplaçables, car en relation avec des tirs d'essai ou d'acceptation.

Il faut donc **un management plus à l'écoute**, plus **sur le « terrain »** et toujours **plus proche de leurs collaborateurs** → **RENOUER AVEC LE DIALOGUE SOCIAL.**

Est-ce le cas ? On l'affirme : **PAS PARTOUT !**

Cependant, nous notons que la plupart des **managers, de tout niveau, ont été à notre écoute et essaient d'améliorer cette situation.**

## CMS

Salariés écrasés par les procédures

Non adapté pour les PEA

Procédures lourdes

Le CMS pèse lourd et empêche souvent l'anticipation ce **qui rajoute de la pression temporelle !**

**Les salariés concernés par des projets ne sont pas ou peu écoutés ! Ils subissent les décisions prises.**

### NOTRE POSITION

Il existe un « plan B » : **revenir au bon sens industriel et social**



Les salariés d'AGS ont besoin de sens afin de pouvoir grandir avec leur entreprise et enfin avoir une culture d'entreprise unique !

Alors listons quelques améliorations nécessaires :

## REDONNER DU SENS SOCIAL

- **Positionner des embauches au juste besoin.** Les salariés souffrent d'un manque de reconnaissance. Ils n'ont plus ou peu de possibilité d'évolution.
- **Retrouver un management plus collaboratif** à tous les niveaux. Nombreux managers le font déjà et ça fonctionne !
- **Mettre les opérationnels au cœur des projets**, cela évitera les décisions inapplicables sur le terrain et valorisera les métiers de chacun !
- **Créer une véritable culture d'entreprise.** Cela passe par des statuts communs mais pas que... Nous entendons encore trop de « ex » dans les secteurs. Certains hauts managers critiquent trop souvent des sites qu'ils connaissent peu.

## REDONNER DU SENS METIER ET INDUSTRIEL

- Le CMS doit être un outil au service des produits, des activités et des salariés. **L'empilage des procédures et process tel que nous le connaissons aujourd'hui est contre-productif !**
- Les produits et les employés doivent être au centre des préoccupations de nos décideurs. **Savoir dire non est une qualité, pas un défaut.**
- La QVT (Qualité de Vie au Travail) doit être un levier de performance comme la santé et la sécurité. **Des salariés bien dans leur peau et leur travail seront toujours plus productifs.** C'est donc un pari **GAGNANT-GAGNANT** pour la Direction et ses salariés. Les salariés AGS sont plus que des couts, se sont avant tout la richesse de leur entreprise !

*Dans un esprit constructif conforme à nos valeurs, nos représentants restent disponibles pour partager leurs visions et apporter leur aide.*

### Contactez-nous :

**Frédéric LIBERT** DS en charge du syndicat et RS au CSE 06.08.35.92.08

**Bernard TACHOIRES** DS et DSC Adj. 06.77.68.69.94

**Fabien BARBEY** DS 05.56.57.36.08

**Franca BATAILLE** élue et trésorière CSE, élue CSE-C et CSSCT 07.86.87.63.22

**Frédéric LESCURE** point focal FO BREST 02.98.23.50.06

**Fabrice EVERWYN** RS CSSCT BREST 02.90.94.45.36

**Loïc STRUILLLOU** Secrétaire CSSCT BREST 02.98.23.53.89

### Rejoignez-nous :



fo ariane group



fo\_arianegroup



**Ouvriers – Techniciens – Agents de maîtrise – Ingénieurs & Cadres**

**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.*