

N°2020-24 du 17/12/2020

Issac : CSE-E ordinaire

Compte rendu de réunion CSE-E Issac-Brest-Biscarosse

Le 15 décembre 2020 matin a eu lieu un CSE-E ordinaire à Issac.
Vous trouverez ci-dessous le compte rendu :

Ordre du jour

1. Approbation des projets des Procès-Verbaux réunions CSE-E des 1^{er} octobre (partie 2) des 5 et 12 octobre 2020,
2. Compte rendu de la réunion CSE-C du 23/11/2020,
3. Information relative à l'ouverture d'une campagne B45,
4. Information en vue d'une consultation relative à la mise en place d'une organisation 2x8 pour les activités contrôle tridimensionnel et contrôle non destructif,
5. Point d'avancement relatif à la procédure contentieuse en cours initié à l'époque du Comité d'Établissement suite au délibéré de la Cours d'Appel du 13 novembre 2020,
6. Information en vue d'une consultation relative à la mise en place d'une organisation 2x8 pour les activités de production bobinage,
7. Restitution par le secrétaire de la CSSCT d'Issac pour consultation du CSE-E, de la réunion du 20/11/2020 relative à l'organisation du service médical
8. **Point d'information relatif à la gestion et au suivi des heures de délégation 2020** → point reporté en 2021
9. Information relative au remplacement d'un élu CSE suppléant – Collège 1,
10. Restitution des travaux de la CSSCT d'Issac relatifs à l'Étude de Sécurité du Travail « CADRE » du bâtiment 17 pour consultation du CSE-E

Point 1 : approbation des PVs

Vous pouvez retrouver les PVs approuvés sur intranet :

<https://share-in.fr.space.corp/fr/pages/r%C3%A9unions-cse-e.aspx>

Ces PVs sont intéressants pour connaître les interventions de vos élus et représentants sur les sujets partagés avec la Direction... **à lire !**

Point 2 : CRR CSE-C du 23/11/20

Ce CRR fait, notamment référence aux problématiques industrielles et économiques de notre société.

Lors de cette réunion de CSE-C ont été abordées la mise en place de l'APLD et l'aide aux départs volontaires (Négociations en cours, ultime réunion le 16/12/20).

Nous sommes intervenus sur ces deux points concernant l'APLD :

- Prise en compte de l'adéquation charge-capacité au niveau central : Aujourd'hui les retours « terrain » que nous avons sur nos sites (Issac-Brest-Biscarrosse) sont que de nombreux services sont en souffrance notamment à cause de surcharges... Pour nous, il est impensable de mettre en activité partielle des salariés qui potentiellement pourraient basculer sur les activités militaires de nos sites représentant 90% de nos activités.

- Services supports :

De nombreux services supports sont transverses, comme l'informatique, les RH ou encore les achats et la logistique (liste non exhaustive). Nous pouvons voir des salariés travailler sur des projets concernant pas ou peu leur propre site d'appartenance, mais ils travaillent pour le bien commun.

Votre équipe FO ne comprendrait pas que par une simple règle de trois AGS mette en danger les activités de ces services supports. Il ne faudrait pas non plus augmenter les RPS (Risques psycho-Sociaux) des salariés concernés en les obligeant à rattraper leurs journées d'APLD sur le reste de leur temps de travail.

La Direction Locale a noté ces deux points et nous doit une réponse début 2021. Nous vous tiendrons informés !

Point 3 : Campagne B45

Cette campagne très importante pour nos activités militaires commencera en 2021 et concernera 50 à 80 salariés, sur de nombreux secteurs.

Afin d'éviter les problèmes déjà rencontrés dans le passé, nous avons demandé que les « back-up » soient bien intégrés dans la note de campagne.

Ainsi, les salariés qui travailleraient sur ce sujet de façon ponctuelle (renfort à la BLB par exemple) pourront bénéficier des règles sociales liées à cette campagne.

Demande acceptée !

Point 4 : 2x8 Tridi et CND

Si ce genre d'organisation de travail est une « habitude » pour les salariés de la Tridi, elle est nouvelle pour ceux du CND.

Cette organisation est liée à l'augmentation de la charge dans ces secteurs et du nombre de moyens (machines) dédiés à ces activités : 6 salariés pour la Tridi et 4 pour le CND seraient concernés.

La consultation du CSE-E devrait avoir lieu en janvier 2021 pour une mise en place dès février 2021.

Au vue du plan de charge présenté, cette organisation du travail devrait être pérennisée pendant 5 ans. Les élus et représentants FO resteront vigilants sur les éventuels RPS que pourraient connaître ces salariés.

Point 5 : Dossier contentieux en cours

Ce dossier concerne un ex-salarié de l'ancien CE qui a détourné plus de 700 000€ des caisses du restaurant d'entreprise de 2004 à 2013.

La Cour d'appel confirme le montant du préjudice qui avait été jugé en 1^{ère} instance (2015) et a rendu le verdict suivant :

La Cour fixe votre préjudice à la somme de 742.828,18 €.

Elle considère cependant qu'il y a lieu d'appliquer un abattement de 30%, en considération des carences de contrôles et en conséquence condamne Monsieur DOYON :

- à la somme de 519.979,72 € à titre de dommages et intérêts,
- à des intérêts à compter du 15 octobre 2015, avec capitalisation, ce qui fait environ une somme de 5 200 € supplémentaires par an (environ 25 000 € à ce jour),
- à la somme de 5.000 € pour frais de procédure,
- au remboursement des dépens et des frais d'expertise

La personne concernée s'est pourvue en cassation, affaire à suivre...

Point 6 : 2x8 pour les activités Bobinages

Cette mise en place est liée à l'augmentation des charges dans cet atelier, pour les activités série et R&D. En plus de ces activités, un retrofit et/ou changement de l'ensemble des moyens de production de cette unité sont en cours.

Le CSE-E sera consulté sur ce sujet mi-janvier 2021.

Cependant, votre équipe FO est intervenue sur deux sujets :

- Jours de compensation

Les horaires 2x8 appliqués sont identiques à ceux du bâtiment 38, avec une plage horaire variable réduite.

Comme nous l'avons négocié à la mise en place de ces horaires pour les activités Protection Thermique, nous avons demandé l'octroi de 6 jours de compensation car ces horaires ne permettent pas sur l'année complète de capitaliser 16 JHV (ces 6 jours permettant d'assurer les ACT pour ces salariés) → **Demande prise en compte par la Direction.**

- Type d'astreinte

Deux types d'astreintes sont prévus dans cette organisation : une astreinte physique et l'autre en intervention téléphonique et « télétravail ».

Les règles sociales pour une astreinte physique sont connues, mais sont plutôt nouvelles pour une astreinte distancielle. Nous avons demandé que des règles similaires soient accordées sur les interventions à distance avec un fichier du type « RIA » (Relevé Individuel d'Activité) → **Demande prise en compte par la Direction.**

Point 7 : Organisation du service médical

L'ensemble des OSR du site a suivi les recommandations de la CSSCT. Elles ont toutes voté contre cette énième organisation temporaire du service médical (renfort une semaine / mois du médecin des Mureaux sur le site d'Issac).

Devançant la Direction générale et locale dès les premiers bruits d'organisation et d'internalisation du poste du médecin de travail, FO avait sorti un premier tract dès 2016 pour accompagner ces changements et garder le niveau d'excellence du service médico-social de l'époque.

Force est de constater que la Direction n'a pas pris en compte nos craintes et qu'aujourd'hui les services concernés sur l'ensemble d'AGS et notamment la région sud sont au plus mal.

Aujourd'hui les problèmes rencontrés sont décuplés, par la force des choses, avec la crise sanitaire que nous rencontrons.

Le médecin du travail dédié au site d'Issac, qui est également médecin coordinateur, est de plus en plus exposé à des RPS tant sa charge de travail est énorme.

Nous le rappelons encore une fois, les infirmières de notre site souffrent du manque d'organisation et de visibilité de leur service.

Pour FO, cette proposition d'organisation transitoire est bien un placebo, un pansement sur une jambe en bois...

C'est pourquoi, dans un esprit de construction, FO a demandé à la Direction une réunion tripartite entre la Direction Locale, le service médico-social et les OSR du site afin de définir ensemble une organisation viable sur le court, moyen et long terme. → **Demande prise en compte par la Direction, une réunion sera prévue dès le début d'année 2021.**

Point 9 : Remplacement d'un élu suppléant

Suite à la démission de l'entreprise d'un élu suppléant de la CGT, il a été remplacé, comme prévu par notre Accord AGS, par une candidate du même collègue et du même syndicat.

Point 10 : Consultation sur l'EST « CADRE » du bât 17

L'ensemble des élus au CSE-E ont voté favorablement sur ce projet, suivant de fait les recommandations de la CSSCT d'Issac.



Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux



fo ariane group



fo_arianegroup

FO
Ariane Group

Ouvriers – Techniciens - Agents de maîtrise – Ingénieurs & cadres

FO toujours à vos côtés pour vous écouter, vous défendre et vous accompagner

Vous recevez cette newsletter car vous êtes inscrit sur une liste de diffusion autorisée. Si vous ne souhaitez plus la recevoir, merci de procéder comme suit : Dans votre boîte de réception, sur l'intitulé du correspondant faire clic droit, sélectionner « règles » puis faire le choix : Supprimer ou courrier indésirable.

Ingénieurs
&
Cadres

by FO