



Pour ne plus subir ! Pour agir ! Je me syndique à la CGT !

COMPTE-RENDU RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU CE RÉORGANISATION 6F35

<http://cgt-ford.com> - Lundi 29 mai 2017



La CGT fait lecture du texte suivant afin d'exposer notre avis sur cette réorganisation :

Notre avis ne diffère en aucun point de l'avis rendu par nos collègues du CHSCT.

Tout d'abord la méthode de mise en place de cette réorganisation reste, une fois de plus, discutable. Une première présentation a été faite en CE alors que le point n'était même pas à l'ordre du jour, et si les membres CGT du CHSCT et du CE n'en faisait pas la demande, vous n'auriez pas informé ni consulté le CHSCT.

Ensuite et évidemment, l'information et la consultation du CHSCT se fait une fois que la réorganisation est déjà réalisée sur papier et commencée à être mise en place sur le terrain. Vous aviez dit vous-même que vous feriez des présentations au CHSCT en sous-groupes pour avis et recommandations, même ce minimum n'a pas été respecté. Les instances représentatives du personnel sont encore mises devant le fait accompli.

L'assemblage est un secteur où l'absentéisme a toujours été plus élevé que dans les autres secteurs, avec la logistique, et ce sont deux secteurs très touchés par la réorganisation. Un travail d'amélioration avait été fait avec la participation du CHSCT sur les conditions de travail au repacking, ce qui avait permis à terme de faire baisser l'absentéisme. Une surveillance particulière doit être faite sur la logistique et le repacking afin que la nouvelle organisation ne vienne pas dégrader les améliorations effectuées. Il faut qu'un suivi du taux d'absentéisme soit fait sur chaque secteur touché par la nouvelle organisation.

Les départs de salariés en retraite sur les secteurs précités ne sont pas chiffrés précisément mais déjà vous dites (lors de la réunion CHSCT/CE du 6 avril 2017) que l'efficacité couvrira ces départs, augmentant de fait la charge de travail de ceux qui restent. Il faut un recensement des prévisions des départs en retraite afin d'anticiper les remplacements.

La flexibilité va être augmentée mais il faut s'assurer que les rotations de personnel soient possibles en tenant compte des réserves médicales, des temps partiels thérapeutiques, du taux élevé d'absentéisme et de la moyenne d'âge du personnel. Avec cette flexibilité, ce sont des volumes qui augmentent avec le personnel qui diminue comme aux Carriers et au Kitting.

Par expérience, nous savons qu'à chaque réorganisation, modification, aménagement ou suppression de postes, c'est de la charge de travail qui est rajoutée aux salariés des postes situés autour (pour exemple l'OP20.1 du Kitting où les salariés y laissent de leur santé). De plus, parfois les horaires sont changés pour certains salariés sans tenir compte ni de leur âge ni de leur vie familiale.

Alors que l'organisation n'est pas complètement mise en place, un salarié a déjà craqué psychologiquement. Ceci dans un contexte où l'ambiance s'était tendue suite au déplacement de la table Work Group juste en face de la ligne du Kitting, ceci étant interprété par la majorité des salariés un renforcement de la surveillance de la part de la hiérarchie qui a finalement fait marche arrière en remettant la table à sa place initiale.

Il y a encore des points d'incompréhension qui rajoutent une pression supplémentaire : la production journalière remonte à 500 boîtes alors qu'en même temps les prévisions de volume annuel diminuent. Du coup des jours de fermeture d'usine supplémentaire sont déjà programmés pour cet été. Une stratégie surprenante et illogique. Il y avait sans doute là un moyen d'améliorer les conditions de travail en lissant les productions sans rajouter des jours de fermeture, vous n'avez pas fait ce choix.

Cette liste n'est pas exhaustive et nous pensons qu'au bout du compte, ce sont les conditions de travail qui se dégradent en favorisant une augmentation importante des risques psychosociaux et la multiplication de TMS.

En conséquence de toutes nos inquiétudes et doutes exprimés ci-dessus, nous rendons un avis défavorable à cette nouvelle organisation.

Ceci-dit, nous proposons une période d'observation allant jusqu'aux vacances d'été pour anticiper et résoudre les difficultés dès leur apparition. Nous pourrions ainsi mettre en place un suivi régulier incluant :

- l'information de l'ensemble du personnel 6F35 pour une présentation de l'organisation avec les différents changements envisagés.

- l'élaboration d'un cahier de suivi dans chaque Work Group afin que chaque salarié puisse y noter des problèmes rencontrés suite à la réorganisation.

- la mise à disposition aux membres du CHSCT des fiches « outil d'évaluation des caractéristiques de poste », des analyses MUSKA des postes concernés par la nouvelle organisation.

l'organisation de réunions tous les quinze jours avec les membres du CHSCT et les responsables de la 6F35 pour faire le point des difficultés rencontrées.

8 votants : 2 favorables, 6 défavorables