

PSE : NOTRE SANTE EST EN JEU !

LE POINT SUR LE FUNESTE PROJET DE LA DIRECTION

Notre combativité a compté, particulièrement sur Toulouse. La direction vient de revoir à la baisse son plan de suppressions de postes mais toujours sans détailler le plan de charge malgré les demandes incessantes des représentants des salariés.

PSE	Toulouse	Elancourt	Saint Médard	Suresnes	Les Mureaux
Début	- 280	- 82	- 146	- 21	- 251
Actuel	- 180	- 69	- 117	- 19	- 220

Mais au final, c'est toujours près de **10% de l'emploi dans Astrium** qui disparaîtrait si les choses devaient en rester là.

Pour la Cgt, c'est toujours irresponsable au regard :

- ⇒ de la charge de travail liée à un carnet de commandes qui ne cesse de grossir
- ⇒ des fameuses synergies non démontrées.

Finalement, la direction n'a toujours rien apporté sur les **indispensables justifications économiques** liées à tout plan de suppression de postes.

La seule explication qui ressorte est de satisfaire l'actionnaire avec une rentabilité à 10%. Quelle misérable justification économique !

LES OBLIGATIONS DE NOS DIRIGEANTS

Selon le code du travail, les entreprises doivent respecter l'**obligation générale de sécurité de résultats vis-à-vis de la santé des salariés**. Les employeurs doivent ainsi prendre tous les moyens utiles pour identifier les risques, y compris les risques psychosociaux susceptibles d'être induits par une nouvelle organisation qui plus est si elle est accompagnée de suppressions de postes.

C'est un préalable obligatoire, qui oblige les entreprises à fournir des **documents quantitativement précis sur les charges et les transferts de charge de travail, et pas que les gains de postes espérés**. Cette évaluation doit tenir compte du cas particulier des salariés au forfait-jours, avec le respect d'une charge de travail compatible avec les horaires et la vie privée.

Les récentes décisions de justice sur des réorganisations d'entreprises contestées par les syndicats, vont dans le même sens.



Notre direction s'est pourtant elle-même engagée dans le cadre de l'accord groupe sur la prévention du stress au travail à faire : « *Une évaluation systématique des risques de stress en phase préparatoire des projets de changements* ». Cette évaluation qui doit être menée en amont, implique nécessairement une analyse chiffrée et précise. Or la direction n'a pas fourni d'entrées détaillées sur la charge de travail et les transferts de charge. Donner un nombre de postes supprimés par établissement et par compétences métiers ne suffit pas à remplir l'obligation légale !

Sans données chiffrées, comment peser les risques pour ceux qui resteront ?



NOS INSTANCES DEMANDENT TOUJOURS DES EXPLICATIONS !

- Le Comité Européen a refusé dans un premier temps de rendre un avis car il ne disposait d'aucune information sur les plans de charge avant d'émettre un avis négatif.
- Certains CHSCT (dont Toulouse) ont émis une motion demandant à la direction de fournir un plan de charge au niveau de l'établissement.
- Le CCE a fait une saisine de la DIRECCTE (inspection du travail) sur la forme et le fond, à cause de l'absence de fourniture du plan de charge ou des transferts, par établissement.
- Le cabinet d'expertise TECHNOLOGIA (nommé par les CHSCT d'Astrium), préconise aussi d'évaluer systématiquement la charge de travail dans la nouvelle organisation.

Dernière minute :

Ce mardi 13 mai, la coordination des CHSCTs (ICC) a émis un avis négatif unanime sur le projet de la direction et ses impacts sur les conditions de travail.

VOS ELUS CGT NE CESSENT D'EXIGER DANS CES INSTANCES :

- une analyse détaillée de la charge de travail par établissement et par métier,
- une évaluation de l'intégralité des charges transférées sur les salariés restants,
- des précisions concernant le statut des salariés récupérant les charges de travail,
- des tableaux chiffrés sur la ventilation des transferts de charges, le détail des pseudo-synergies,
- une analyse permettant de chiffrer la diminution espérée de la charge de travail dans le cadre de « *la simplification et la rationalisation du travail* »...



Cette quantification de la charge aurait permis à la direction de remplir son obligation, avant la mise en œuvre du plan.

La direction reste dans une logique floue, affirmant : « *On verra au fur et à mesure de la mise en œuvre des différents axes. C'est en marchant qu'on apprend...* » - « *On n'a jamais vu un plan de transformation où on évalue la charge de travail* » - « *De manière générale, Astrium SAS n'anticipe pas de modification majeure dans la charge de travail de ses salariés après mise en œuvre de l'organisation cible... ()* ».

SANTE DES SALARIES : UN CONSTAT DEJA ALARMANT

Les élus CGT ne cessent de tirer la sonnette d'alarme sur ce sujet. Les salariés Astrium qui travaillent avec intérêt dans leurs métiers sont surinvestis et leur état actuel de santé au travail (pression, stress, épuisement, accidents...) est jugé alarmant.

Tous les indicateurs objectifs le démontrent:

- le suivi EVREST sur l'état de santé des salariés d'Astrium,
- les bilans annuels médicaux qui pointent des cas de burn-out plus fréquents et des salariés plus nombreux suivis au titre du Risque PsychoSocial (RPS),
- le bilan social qui montre des arrêts maladie en hausse,
- la montée continue de l'accidentologie au sens large,
- les nombreuses équipes suivies par la Commission de Prévention du Stress...

Bilan EVREST fourni en CHSCT
56% : des salariés de l'établissement de Toulouse ont au moins un trouble neuro psychique lié aux conditions de travail (sommeil, anxiété, digestif...)

Le cabinet d'expertise TECHNOLOGIA, a audité un échantillon représentatif de 200 salariés de l'entreprise. **70 % de la population est surbookée aujourd'hui**, une grande majorité parlant de stress et de surcharge. Les salariés sont déjà en déséquilibre avec une charge de travail forte et généralisée, une pression temporelle importante marquée par de fortes contraintes liées aux coûts/délais/nombre de projets à suivre. L'analyse démontre que le projet de la direction intervient alors que les salariés présentent déjà des signes indicateurs de souffrance au travail et que la mise en place du PSE risque de conduire à une amplification des burn-out, un isolement des salariés et à **une explosion des risques psychosociaux**.

Peser les risques quand on sait qu'il y a déjà un danger imminent devrait être bien plus qu'une obligation juridique. Pourtant, la direction, malgré les différents rapports d'expertise, se contente dans ses réponses d'éluder la question et de dire qu'elle gèrera au mieux les risques psychosociaux. En cas de friction dans la mise en œuvre du plan, l'activation d'un mystérieux Comité d'Accompagnement du Déploiement est prévu...

Nous ne sommes vraiment pas rassurés !!!

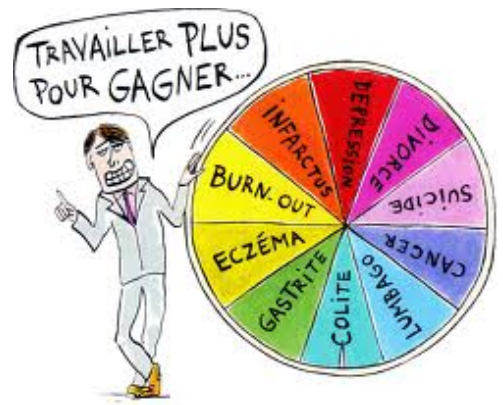
Nos dirigeants ne conçoivent le traitement du stress et des risques psychosociaux que sous l'angle du **traitement curatif et pas en préventif** comme la loi l'y oblige. C'est une faute professionnelle !



ET LA SUITE ?

Bien sûr, un avis négatif sera donné par les instances sur ce plan dévastateur pour l'entreprise et la santé des salariés, Mais ces avis ne sont malheureusement que consultatifs...

La DIRECCTE dans son examen du PSE, va-t-elle exiger de la direction davantage d'éléments pour peser les conséquences de ce plan ? Pas certain au regard du peu d'exigences de la nouvelle loi dite de sécurisation de l'emploi (sic !). Notre accord de méthode groupe est directement issu de cette loi (accord que seule la CGT n'a pas signé). Il restreint encore les marges de contestation et les délais de recours. Reste l'obligation d'évaluation sérieuse des risques psychosociaux liée à la mise en œuvre du plan de suppression de postes; **évaluation que la direction n'a pas menée de manière satisfaisante...**



La Cgt envisage donc un recours juridique à ce titre pour demander au Tribunal de Grande Instance l'annulation du projet.

Nous ne pouvons en effet pas accepter que ce projet mette en danger la santé des salariés. Ceci de surcroît pénaliserait la bonne santé économique de la société qui serait ainsi privée des effectifs nécessaires, alors même que les salariés connaissent déjà une surcharge et des conditions de travail dégradées.

Nous devons nous battre maintenant pour que la direction n'impose pas un **accord d'amélioration de la productivité (sic)**, accord qui augmentera notre temps de travail. Un comble pendant un PSE ! Ne cédon pas au chantage de la direction !

Certains syndicats ont tenté en vain de négocier des mesures d'accompagnement des suppressions de postes (alors qu'ils s'y opposaient ...), espérons que cela leur serve de leçon pour ne pas négocier une augmentation du temps de travail et une réduction de salaire.



La balle est dans notre camp...

Restons mobilisés ! Exigeons que dans nos entretiens d'évaluation et ceux de mi année, notre charge de travail soit évaluée dans une partie distincte de l'entretien. Les moyens mis à disposition en termes d'organisation et de ressources pour atteindre les objectifs doivent aussi être tracés. C'est une obligation de l'employeur, de garantir le droit au repos.

Vous pouvez aussi vous rapprocher des délégués de la Cgt pour en discuter.

IL Y A URGENCE A PRESERVER NOTRE SANTE !

Ce plan de destruction d'emplois est toujours économiquement injustifié, industriellement dangereux, risqué pour notre santé et socialement scandaleux. Il est en un mot totalement irresponsable !