

CHRONIQUE D'UNE MORT ANNONCÉE

Nous parlons GAIA, mais pas que ! La CFE-CGC avait eu l'occasion de s'exprimer et dénoncer l'incompréhension métier dans le cadre de GAIA, mais un malaise plus profond semble s'installer chez ses salariés alors qu'une énième réorganisation pointe son nez.

La CFE-CGC ose le dire :

- Quand ces salariés vont-ils pouvoir travailler sereinement sur leur cœur de métier, apporter de la valeur aux Programmes ?
- Quand ces salariés auront-ils à disposition des outils performants ?

Au-delà de ces considérations, la CFE-CGC constate que la culture de l'autonomie, de la responsabilisation et de l'action n'est plus au goût du jour. Ce triptyque phare de notre culture est devenu l'exclusivité du management, reléguant ainsi le rôle du salarié engagé à celui de simple exécutant.

Résultats : perte totale de sens, démotivation et désintérêt du métier, craintes des prescripteurs, fuite des salariés (mobilités et démissions), apparition de RPS, tension de l'activité dans un contexte difficile où les priorités sur le civil et le militaire semblent secondaires. **Tout cela est incompréhensible !**

Quel triste constat ! La CFE-CGC le demande : il faut revoir la copie avant qu'il ne soit trop tard !

LE CHIFFRE : 3,5%

Soit le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés dans les entreprises concernées en 2021, selon une étude publiée le 3 novembre par le ministère du Travail. Un chiffre stable par rapport à 2020, mais qui demeure encore loin du niveau minimal de 6 % requis par la loi.

Sur l'ensemble des 108 000 entreprises concernées par la loi, seules 29 % ont respecté pleinement leur obligation d'emploi l'an dernier, précise l'étude. À l'inverse, 31 % des entreprises n'employaient aucun travailleur handicapé.

CAP OU PAS CAP ?

Le parcours CAP (Compétencies Accelerator Path) est « vendu » aux managers et collaborateurs comme un temps de « pause » pour prendre du recul sur leurs pratiques, bénéficier d'un feedback et identifier des axes d'amélioration pour le développement de leurs compétences, dans une démarche bienveillante.

Quelle n'a pas été la surprise de certains participants de découvrir qu'il serait utilisé en « people review » !

Il est expliqué plusieurs fois que tout ce qui sera observé, entre le co-développeur et le collaborateur restera strictement confidentiel et ne sera partagé avec personne d'autre.

Visiblement, la confiance est rompue avec de telles contradictions !

TOP...PAS TOP !

👉 **CONVENTION SDIS :** suite à la demande CFE-CGC de mise en place d'une convention, celle-ci a été transmise à la direction des sites France, et est toujours en cours d'instruction... Nous ne manquerons donc pas de reposer cette question, soyez-en sûrs !

👉 **@MIDI.CONF :** le cycle de conférences, interrompu en raison de la crise sanitaire Covid-19, a repris depuis le mois de septembre, au rythme d'une conférence par mois. Top !

DÉCROISSANCE ?

Qui aurait pu imaginer il y a un an que nous pourrions nous interroger sur notre capacité à nous chauffer cet hiver ? Qui aurait pu penser que l'alimentation électrique puisse être insuffisante et justifier des coupures d'électricité ?

L'Allemagne a pris le risque d'un gaz russe bon marché pour améliorer la productivité de son industrie, au mépris de la moindre prudence géostratégique.

En France, le débat politique s'est focalisé sur le nucléaire. Hier, il fallait envisager de fermer des réacteurs pour ramener la part du nucléaire à 50 % du mix énergétique... Aujourd'hui, il faudrait construire à minima 6 réacteurs, peut-être 12 à 18 par 2050. Notre parc actuel est vieillissant et il faut des années pour mettre en opération une nouvelle centrale !

Certains soutiennent que les énergies alternatives seront suffisantes et neutres pour le climat... mais acceptent la relance de centrales à charbon ! D'autres, enfin, se réjouissent presque de la situation car elle pourrait obliger à une sobriété forcée, prélude à une décroissance structurelle.

Pour la CFE-CGC, il n'y a pas de solutions de court terme. Pour passer l'hiver, il faudra faire « comme on peut », l'essentiel étant que les efforts soient équitablement répartis et préservent les emplois. Les consommateurs, les entreprises et l'État devront être mis à contribution. Pour le plus long terme :

"Il serait urgent de mettre en place un réel « plan énergétique », rationnel et sans pollution idéologique, pérenne et constant dans le temps."

Pour la CFE-CGC, il n'y a pas une solution mais plusieurs axes stratégiques à développer « en même temps » : poursuite de notre programme nucléaire, sobriété énergétique organisée, énergie verte alternative, diversification et résilience de nos approvisionnements, etc.

Ces choix ne sont pas neutres. Ils exigeront des investissements colossaux et auront probablement des conséquences pour tous les acteurs économiques.

Mais, pour la CFE-CGC, cette voie de la croissance planifiée et équilibrée est bien plus supportable qu'une décroissance permanente et forcée.

VOUS TROUVEZ ÇA DRÔLE ?



ÇA C'EST DIT !

« Nous pouvons réellement tout comprendre à partir du moment où on nous l'explique ! »

C.D

A PART CA ?

PAIEMENT RTT : ArianeGroup n'envisage toujours pas de réaliser le paiement des heures de RTT abondées, défiscalisées et non chargées jusqu'en 2025, malgré le renouvellement de notre demande auprès de la Direction.

SOLDE EN VOTRE DÉFAVEUR : quelle ne fut pas la surprise des salariés, d'apprendre qu'ils allaient se voir prélever en une seule fois, un trop perçu sur des cotisations Frais de santé. La CFE-CGC avait demandé qu'un étalement soit appliqué. Refus catégorique de la Direction. Un exemple parmi tant d'autres favorisant la hausse de stress des salariés.

JE LE JURE ! Un salarié a adressé son arrêt de travail (COVID-19) et en retour s'est vu réclamer une attestation sur l'honneur du fait qu'il ne soit pas en mesure de télétravailler... Pour la CFE-CGC, si un arrêt de travail a été adressé, c'est bien que le praticien qui en est à l'origine avait jugé qu'il était justifié. ArianeGroup remet donc en cause les diagnostics médicaux ? Bizarre...

RÉFORME DES RETRAITES : UNE FATALITÉ ? Pour la CFE-CGC, devoir décaler l'âge légal de départ en retraite de 3 ans, ou de 2 ans en augmentant la durée de cotisation, n'est ni argumenté, ni une fatalité ! Retrouvez notre vidéo dans notre application mobile.

| | | |
|-----------------|--|--|
| CONTACTS | Délégués Syndicaux Christophe CADIER Frédéric BIHEL Pascal KLONOWSKI | CSSCT ISSAC (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) Frédéric CHORT (secrétaire) Jean-Christophe SERRANO-BELLON Emmanuel TORRES |
| | Délégués Syndicaux Centraux Mathieu RICHARD : 06 44 27 63 93 Loïck COURPRON : 07 76 37 71 34 | SCT Crozon scal KLONOWSKI |
| | Elus et Elus au CSE-E Jean-Pierre AUBRET, Séverine BOMPARD, Frédéric CHORT, Jean-Louis DODELIN, Anne FOTRE, Barbara GILL, Karen GONZALEZ, Françoise GUENAT, Pascal KLONOWSKI, Isabelle ROUCHON, Antoine ROUSSY, Jean-Christophe SERRANO-BELLON, Marianne TOMCZYK, Emmanuel TORRES. | Commission DIVERSITE Jean-Pierre AUBRET (rapporteur) Barbara GILL Karen GONZALEZ |
| | Elus et Elus au CSE-C Anne FOTRE, Marianne TOMCZYK, Frédéric CHORT, Jean-Louis DODELIN. | Commission EMPLOI FORMATION Séverine BOMPARD Marianne TOMCZYK |
| | Représentants Syndicaux au CSE Christophe CADIER Loïck COURPRON | Représentants de proximité BLB : Jean-Noël SANCHIS Crozon : Lucie BISSON, Dominique CHRISTOPH |
| | | Section ENFANCE Anne FOTRE (Présidente) Référent Harcèlement Jean-Pierre AUBRET |