



COMPTE RENDU du CSE extra du 30 aout 2019

En introduction de séance **Sud Solidaires** a demandé à la direction d'octroyer une prime de risque pour les salariés de l'assemblage au vu du nombre inquiétant d'accidents depuis la rentrée dans ce secteur.

La direction a décliné cette revendication, mais n'a fait aucune proposition d'amélioration de sécurité ! Pour **Sud Solidaires**, elle n'est pas en mesure de garantir la santé et la sécurité des salariés au montage ce qui est inacceptable.

Cadences :

C. Loyer a d'ores et déjà annoncé une nouvelle baisse de cadence pour la gamme HD courant octobre avec une probable cadence inférieure à 106, car le site de Bourg-en-Bresse se positionnera sur une cadence de 96 VI/jour fin octobre. À cela pour Blainville, il faut ajouter les cabines pour l'Algérie, mais là aussi le directeur a annoncé une légère réduction de production de quelques cabines en moins, tout ceci reste du prévisionnel et sera confirmé dans les prochaines semaines. Pour la gamme MD/MHD, C. Loyer a été plus optimiste en expliquant que les commandes se stabilisaient et en ajoutant que la cadence de production à 61 VI/jour semble figée jusqu'à la fin d'année.

Même s'il est important que les productions suivent le carnet de commandes pour ne pas revivre l'épisode de 2008, c'est toujours le même scénario qui ce profil, réductions du nombre d'intérimaire et chargement des postes de travail au maximum, car pour la direction il faut être à l'objectif des dividendes pour les actionnaires.

Pour **Sud Solidaires**, il serait par exemple préférable d'en profiter pour soulager les postes les plus chargés voir de créer des postes « doux » pour reclasser les salariés.

Information sur le nouveau processus de mobilité pour le site de Blainville :

Enfin, la direction semble avoir pris conscience qu'en matière de mobilité sur le site c'était du grand n'importe quoi. Des méthodes différentes selon les bâtiments, le service ou bien même le chef d'UP ou d'UEP.

H. Enouf DRH du site a donc présenté le projet du nouveau processus de mobilité exclusivement réservé aux salariés du site de Blainville.

Il y aura 9 étapes et d'entrée de jeu le salarié peut être écarté par les managers et/ou

PRH à la remise de son courrier de demande de mobilité, toutefois le salarié devra avoir un avis motivé de son refus. Le service médical aura aussi un avis à émettre sur les demandes de mobilités et des visites d'ateliers pourront être proposées. Les demandes de mobilités feront l'objet d'un suivi via un « passeport mobilité » qui sera intégré au dossier personnel du salarié. Les postes à pourvoir seront affichés dans les UEP sur un support dédié et là, la direction n'a rien inventé puisque c'est déjà le cas à peu près partout.

Pour **Sud Solidaires**, il n'est jamais trop tard pour bien faire et ce nouveau processus semble bien mieux que ce qu'il se pratiquait avant, mais il risque d'être un peu lourd. Si vous éprouvez des difficultés avec votre demande de mobilité, n'hésitez pas à contacter **Sud Solidaires**.

Information sur l'évolution de l'outil support à l'entretien professionnel :

Un nouvel outil informatique va faire son apparition pour l'évaluation professionnelle des salariés de l'entreprise. Cet outil n'a pas fait l'unanimité lors de sa présentation il y a quelques mois et c'est toujours le cas, les managers auront la possibilité d'évaluer les salariés tout au long de l'année et à des fréquences qu'ils estimeront opportuns.

Pour **Sud Solidaires** c'est là que les dérives pourraient apparaître et restera vigilant, à ne pas confondre évaluation et persécution...

Information sur l'avancement du déploiement de TOUCHPOINT :

La direction a communiqué un premier bilan sur la phase de test de ce nouvel outil acheté « clé en main » à un prestataire américain d'évaluation des salariés.

Sur 78 managers utilisateurs tests, 36% l'ont trouvé compliqué, voire très compliqué pour 9% d'entre eux.

Pour les ouvriers, les premières évaluations avec TOUCHPOINT seront en 2020.

Pour **Sud Solidaires** l'entreprise avait en son temps un outil d'évaluation Parcours et Compétences qui même s'il n'était pas parfait avait le mérite d'être issu d'un accord d'entreprise.

Information/consultation sur le programme prévisionnel de prévention des risques :

Les élus **Sud Solidaires** ont voté contre le programme prévisionnel des risques aux motifs que nombre de mesures prévisionnelles sont au programme depuis plusieurs années sans voir le jour.

Dans le document, l'entreprise dit qu'il ne faut pas imposer des EPI partout sans réfléchir, mais plutôt privilégier la protection collective comme le mentionne le Code du travail, alors que dans les faits elle impose des gants pour conduire des engins ou veut instaurer le port de la casquette partout !

Autant d'incohérences et de « blabla » ont imposé un vote contre.