

Point de situation EN :

2026-2031: une montagne d'équipements à produire...

La sous-activité en production 2025 est en cours de réduction et nous semble traitée au bon niveau, l'enjeu est maintenant de traiter la sous-activité du 1er semestre 2026.

De plus, les élus **CFE-CGC** ont rappelé qu'aujourd'hui il est grand temps de déployer le **programme de formation sur lequel le PDG s'était engagé**.

La direction nous a présenté un tableau des équipements à livrer dans les années à venir. On constate que dès mi-2026 on multiplie par 2 les équipements à produire entraînant une hausse de charge sur les services amonts aujourd'hui et demain sur l'ensemble des personnes de la production.

Pour pouvoir anticiper ce pic d'activité des sous-traitances sont en cours d'étude ainsi qu'une réflexion sur l'organisation du temps de travail. Quid des autres solutions : anticipation en interne, optimisation de la production...?

A ce stade la **CFE-CGC** regrette qu'en première intention la solution envisagée soit encore la sous-traitance.

Par ailleurs nous avons aussi rappelé qu'il n'était pas interdit d'investir dans les outils et les personnes (des embauches adaptées !).

Pour ce qui est de l'organisation du temps de travail les élus **CFE-CGC** seront vigilants lors de la renégociation de l'accord Organisation Temps Travail.

« VITE transférons l'usinage de Saint-Tropez à Ruelle »

Ne confondons pas vitesse et précipitation

Une mise en œuvre trop rapide au goût des élus **CFE-CGC**, toutes les conditions n'ont pas été étudiées.

L'équipe d'usinage actuelle de DSA est trop faible (3 personnes) pour être maintenu. La direction a pris la décision de transférer l'activité et les machines vers notre site.

Les élus ont levés des risques : la complexité de ces usinages, le partage des responsabilités EN-DSA, les interrogations liées au transfert des machines ainsi que la charge existante de Ruelle qui est déjà (trop ?) forte.

La **CFE-CGC** a notamment rappelé que les productions similaires (VSM39) sont réputées « compliqués ». La **CFE-CGC** attend avec impatience le plan d'implantation des machines !

Point de situation ESC : Maitrisé ou optimiste?

La direction de conduite nous présente un point de situation optimiste. Les jalons de l'année 2025 sont identifiés sans risque, seuls quelques points de vigilance sont identifiés.

Une organisation d'entreprise encore mal assumée

Point de situation RH : comment financer les formations?

Au cours de la consultation sur le Plan D'Anticipation des Compétences et des Emplois (PLACE), un débat s'est ouvert sur le financement des formations. En effet, pour pallier à une faiblesse du budget formation, il arrive (trop ?) souvent que les programmes payent pour des formations dont la nécessité n'est pas issue d'un besoin programme. Pour la **CFE-CGC** il s'agit d'une erreur de comptabilité analytique, ce qui empêche une analyse correcte de nos coûts. Au regard des challenges qui nous attendent (livraison de nombreux équipements), la formation ne doit pas être négligée et être partie intégrante du parcours professionnel !

La **CFE-CGC** s'est abstenu pour la consultation de ce PLACE, les élus rendant globalement un avis défavorable. En effet depuis plusieurs années ce PLACE ne parle que d'EN et pas de l'ensemble du site Ruelle.

Fermeture estivale :

Pour la **CFE-CGC** on est en retard ! En mai on devrait déjà nous présenter le nombre de personnes qui devront travailler pendant la fermeture du site. La direction ne partage pas notre analyse et nous a répondu que cette présentation serait faite en juin pour être sur d'avoir tous les éléments des programmes.

Point de situation SST

L'accidentologie, certes stable depuis plusieurs années avec un niveau de gravité assez bas, n'est pas aux attendus des objectifs donnés par le groupe. La direction parle d'une nécessité de "**choc des cultures**" : la **CFE-CGC** a demandé des précisions sur sa mise en œuvre dans les activités concrètes SST en 2025. Le directeur a précisé que ce changement de culture ne se fera pas du jour au lendemain et qu'il va au-delà d'un respect réglementaire. Il demande une nécessaire implication des managers pour transmettre ce nouvel état d'esprit. La direction a évoqué aussi la prise en compte de l'aspect SST dès la conception et l'industrialisation de nos produits.

La **CFE-CGC** s'est étonnée d'une analyse des **Risques Psycho-Sociaux** (RPS) un peu faible au regard notre perception terrain. La direction a concédé que le mode de recueil des RPS était très subjectif et mériterait un process plus établi. Rappelons que **les RPS sont bien des risques majeurs pour le site**.

Les RPS doivent être traités par la CSSCT et relèvent de la direction des Ressources Humaines mais aucun représentant RH n'est présent aux réunions CSSCT : les élus ont demandé à ce que cette situation soit corrigée.

Politique produit EN

La **CFE-CGC** a posé la question suivante : **qui porte responsabilité de la politique produit des SYLVER ?** Le directeur nous a indiqué qu'il y avait effectivement un sujet à éclaircir. Beaucoup de personnes de bonne volonté interviennent sur la politique d'un produit (SYLVER ou LMP par exemple). Pour autant tout cela manque de coordination. A suivre...



Café conseil : l'équipe CFE-CGC ouvrira une permanence le 21 mai entre 12h et 14h

Prochain CSE : le 10 Juin

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux

Carole ERNY

Sandrine NADOLSKI

Nicolas LALLEMAND

Christian MARDINI

Mikael SCHITTLY

Karl TOMCZYK

Jean François MER-
PAULT

J'adhère



*Compte-rendu
en ligne*

