

Monsieur Le Président, Madame la DRH,
Monsieur le Responsable des relations sociales,
Mesdames et Messieurs les élus du CSE,

La **CFE-CGC** souhaite revenir sur plusieurs sujets majeurs qui continuent d'inquiéter fortement les salariés et pour lesquels les élus attendent toujours des réponses claires ainsi qu'une véritable concertation.

Tout d'abord, concernant les déménagements envisagés autour du bâtiment G, déjà mentionné au CSE d'avril, le sujet reste pleinement d'actualité. De plus, une réorganisation semble inévitable. Ce nouveau revirement nourrit un sentiment de flou et d'incompréhension chez les salariés. Au-delà des impacts organisationnels et financiers, la **CFE-CGC** alerte sur les conséquences humaines : désorganisation temporaire, perte de repères, démotivation, sentiment de non-considération, incertitudes sur les conditions de travail et risque de fragmentation des collectifs. Ces éléments correspondent directement aux facteurs de risques psychosociaux récemment rappelés par la direction elle-même suite à l'enquête RPS. La **CFE-CGC** demande donc que ces projets soient présentés et débattus dans le cadre d'une véritable concertation avec les représentants du personnel et les équipes concernées.

Par ailleurs, en dépit des alertes remontées sur le projet Marinaa, rien ne semble avoir évolué sur le fond. Les équipes continuent de s'investir de manière remarquable pour tenter de faire avancer le projet malgré un cadrage et un management changeants au gré des intérêts des différents interlocuteurs programmes, direction et département. De plus, la **CFE-CGC** avait demandé que l'investissement prime sur l'atteinte des objectifs, mais nous n'avons malheureusement pas été entendu.

Concernant les récents rappels sur les réglementations du temps de travail, la **CFE-CGC** ne peut qu'appuyer cette démarche. Il est en effet toujours positif de rappeler les droits des salariés et d'encourager la libération de la parole. Mais encore faut-il que cette parole soit réellement entendue et suivie d'effets. En commission sociale, les sorties tardives du site sont présentées et certains directeurs sont loin de montrer l'exemple. La **CFE-CGC** s'interroge donc : quelle crédibilité donner à ces rappels lorsque les pratiques programmes et les exemples donnés à haut niveau semblent aller à l'encontre des messages affichés ?

Enfin, cette semaine aura lieu la distribution des augmentations. La **CFE-CGC** souhaite interroger la DRH sur le rôle du management de proximité, aujourd'hui coincé entre une politique de quotas et des directives descendantes limitant fortement sa capacité à donner son regard sur ses propres collaborateurs. Comment parler d'évaluation juste et de reconnaissance lorsque les managers eux-mêmes ne disposent plus réellement de marge d'appréciation ?

Si la prévention au travail est de faire en sorte que « tout le monde rentre à la maison le soir », pour la CFE-CGC, la préservation de la santé mentale est de faire en sorte que « tout le monde revienne le lendemain matin et les jours suivants avec envie. »

Merci de votre attention.

Réconcilions performance et bien-être au travail

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

P. Nicolas (DS)

A. Audrey (DS)

S. Lucky (DS)

P. Christophe (RS)

M. Olivia

S. Stéphanie

C. Estelle

D. Sébastien

M. Leïla

G. Nathalie

C. Benjamin

B. Céline

Compte-rendu
en ligne



J'adhère

