

Quand transformation rime avec destruction, la CFE-CGC dit non

La colère succède à la sidération parmi les RES, ROP et REFOPS qui refusent de voir disparaître leur métier.

La Direction profite de la conjoncture économique liée à la crise sanitaire mondiale pour accélérer les réformes structurelles. Ce projet n'est pas un changement, c'est une rupture dont la Direction refuse pour l'instant de prendre en compte **l'impact social, psychologique et tout simplement humain.**

L'encadrement enchaîne les réunions d'informations, sans parvenir à convaincre les équipes, avec l'argumentaire proposé par la Direction du Hub qui semble être la seule à croire au bien-fondé de son projet

Dans chaque secteur, les salariés font des propositions alternatives qui permettraient de « passer » la crise sans détruire l'organisation actuelle. Leur engagement constant, bien au-delà de leur « fiche de poste » et les messages de remerciements du plus haut de l'entreprise, lors de chaque crise, témoignent de la nécessité du travail qu'ils effectuent.

Dans sa stratégie d'entreprise, la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) présentée aux élus le 7 juillet, prévoit un sureffectif de 705 ETP d'ici fin décembre 2022... dans le scénario « optimiste » du retour d'une activité proche de celle de l'an dernier dès 2023.

Pour continuer dans les prévisions, sur les 680 salariés N4 (RES+ROP+REFOPS), 500 pourraient être réengagés sur les planches de régulation dès l'été prochain, aggravant ainsi le sureffectif jusqu'à le rendre intenable. Difficile d'agir sur la reprise, qui reste lente et très progressive. En revanche le taux de chômage partiel résulte du ratio Besoin/ Ressource et la conséquence d'un sureffectif serait un impact prolongé sur nos salaires et qui pourrait s'étendre sur une durée beaucoup plus longue (2 ans maximum). La deuxième loi d'urgence sanitaire, publiée au JO du 18/06/2020, prévoit l'entrée en vigueur d'un nouveau dispositif d'«Activité Réduite pour le Maintien en Emploi», appelé également ARME ou APLD pour «Activité Partielle Longue Durée». Pour le mettre en place la Direction doit obtenir un accord majoritaire avec les organisations syndicales représentatives !

Les nouveaux « MOP » ne sont pas mieux lotis puisque, de toute façon, eux aussi ne réalisent que des tâches « non dimensionnées ». Ils vont donc pouvoir cumuler leur fiche de poste, celle des RES/ROP/REFOPS et continuer d'accompagner les projets et tous les changements à venir...

La CFE-CGC s'oppose à ce projet qui aboutira au déclassement pur et simple de centaines de salariés et nous rappelons à la Direction générale ses engagements en matière de valeurs communes de confiance de respect et de transparence. Et même si l'employeur peut, légalement, organiser de façon unilatérale le travail, **un tel projet ne doit se conduire «à la hussarde» mais en concertation avec les salariés et leurs représentants.**

Vos représentants CFE-CGC du Hub