

Avis des élus SUD sur la réorganisation pour la montée en compétences du secteur PCM.

En préambule, SUD s'est rapproché des salariés de PCM 5*8 et HN à plusieurs niveaux hiérarchiques afin d'avoir la vision la plus juste possible.

Nous relevons tout d'abord qu'un relevé de décisions de janvier 2017 sur ce secteur évoquait déjà le problème de compétences et que tous les objectifs qui nous avaient alors été présentés sur les AE ont échoué.

A l'époque, il avait été argumenté pour expliquer que les moyens humains étaient insuffisants pour espérer atteindre ces objectifs. Nous écouterait-on plus aujourd'hui ?

Depuis 2017, de quel moyen parle t-on vraiment ? La réorganisation proposée nous expliquait qu'il fallait penser "PCM" avant de ne parler que du laboratoire et d'omettre les chiffres du RTP.

Pourtant depuis 2017, en parallèle du détachement de salariés en 2*8 sur la partie laboratoire, il y a également eu 3 salariés détachés en 2*8 sur la partie RTP dont 1 superviseur suppléant et 2 anciens CDQ. Tirer un REX PCM exhaustif aurait été industriellement plus cohérent.

Cela démontre de façon certaine que le gréement a seulement 2 salariés par équipe 2*8 pour le pôle compétences envisagé sur PCM est clairement insuffisant.

D'ici 2 ans, à la vue des départs, il va falloir former 4 salariés sur le périmètre HN. Cela se fera en parallèle du travail sur ce périmètre mais aussi du rôle d'aide à la montée en compétences des 5*8.

Sur le périmètre HN nous avons trouvé aberrant, à la vue de leurs tâches et missions, que la charge de travail soit calculée uniquement sur les Unités Analytiques. Cela démontre une méconnaissance du périmètre de travail HN et cela crée un biais organisationnel.

Il convient également de rappeler que la charge de travail 5*8 au pic, lorsque les 2 usines tournent, est bien trop importante ! Les conditions de travail très pénibles, la surcharge de travail et la pression temporelle de rendu analytique d'exploitation créent un cocktail détonant de TMS et RPS ! Cocktail qui avait déjà valu à la Direction d'interroger 40 salariés du service et dont les résultats avaient été révélateurs. Un médecin du travail a depuis non seulement évoqué les TMS dans son rapport, mais a également fait un email évoquant la sous-estimation des maladies professionnelles à PCM. C'est dans ce contexte tout particulièrement compliqué que le pôle 2*8 devra s'intégrer.

Sur cette réorganisation, se pose en trame de fond l'enjeu essentiel de faire revenir d'anciens salariés, comme l'a évoqué la Direction. SUD a eu en premiers éléments d'informations que cette réorganisation était regardée uniquement aux bornes des installations, et non de l'établissement, puisque d'anciens superviseurs analyses auraient postulé mais seraient bloqués par leur installation.

Quand on regarde historiquement sur PCM le delta entre départs/arrivés d'autres secteurs, il y a de quoi s'interroger. A titre d'exemple, depuis des années, c'est PCM qui a en très grande partie la charge de formation du socle métier d'analyste pour l'établissement puisque de très nombreux analystes sont partis sur d'autres laboratoires du site.

SUD ne conteste pas les mobilités, bien au contraire nous encourageons leur dynamisme, mais les analyser nous semble important.

SUD, dans un esprit constructif, demande à la Direction,

À titre principal :

- de permettre à d'anciens salariés du secteur PCM d'intégrer le pôle compétences afin de légitimer son rôle et une approche établissement,
- de réétudier la charge de travail et de montées en compétences du pôle 2*8 afin de le gréer de façon pérenne à 3 salariés par équipes.

À titre secondaire :

- si elle s'obstine à ne pas créer au juste niveau le pôle 2*8, à mettre en place sur 18 mois un sureffectif au sein du pôle de compétences 2*8 afin de permettre une mise en place de la réorganisation sereine et structurée.

Pour conclure, bien que l'approche de cette réorganisation nous apparaît intéressante, nous ne pouvons que déplorer le manque de moyens humains qui lui est allouée.

SUD donne un avis défavorable.