

Très mauvaise nouvelle : Des pompiers sinistrés



Après 2 ans de tergiversations, les effectifs des pompiers sont réduits sur Bordes et s'annoncent totalement insuffisants vue l'absence de mesures pour anticiper les départs à la retraite. Vos élus ont par ailleurs été informé en CHSCT de la tenue d'une réunion le 04 Mai entre les directions de Bordes et de Tarnos. Sujet de cette réunion au plus haut niveau ? Une modification du statut des pompiers ...

Pour la CFDT, le sujet des statuts ou des menaces à peine voilées de donnant-donnant sont totalement déplacés. Les objectifs de rentabilité de l'entreprise ou les baisses conjoncturelles du carnet de commande n'ont pas conduit à des décisions de réduire les frais personnels des Directeurs, à une révision à la baisse de leurs statuts ou à la réduction de leur nombre. Bien au contraire.

Par contre, il serait opportun de négocier sur la sécurité du personnel et des installations ?

« Irresponsables et dangereuses ».

Tels pourraient être les qualificatifs utilisés à l'encontre des décisions de la Directrice d'Etablissement et la capacité d'anticipation des départs à la retraite des pompiers, en cas d'évènement grave sur le site.

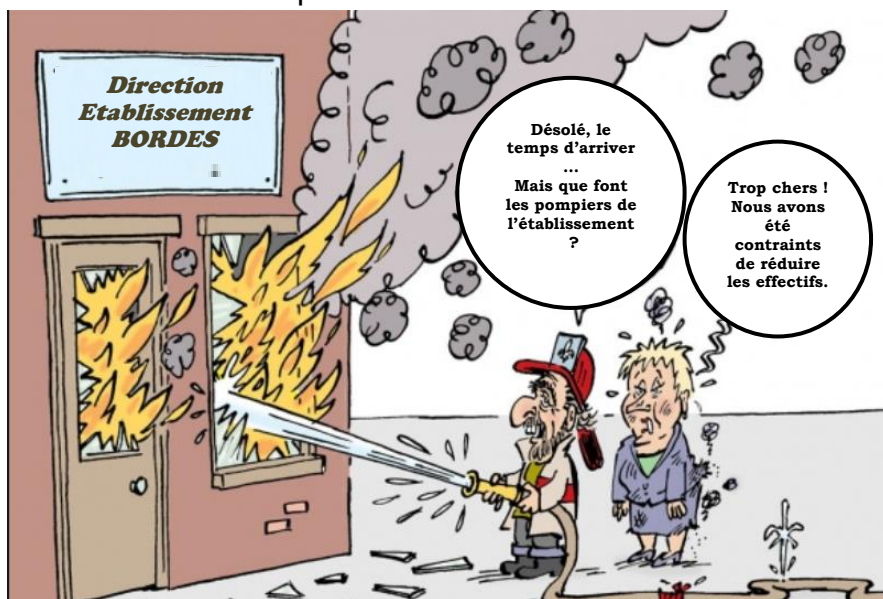
Au-delà du statut qui est un élément important, la CFDT attire donc l'attention de nos dirigeants. Il est temps de les mettre en garde vis-à-vis de leur responsabilité sur un élément primordial : **la SECURITE du personnel et des installations.**

Actuellement, le service des pompiers de Bordes, en sous-effectif, fonctionne en mode dégradé puisqu'il ne peut répondre à toutes les sollicitations : C'est le cas lors de demandes imprévues et ponctuelles comme par exemple aux bancs essais R&D, quand un essai présente des risques et que le pompier, étant seul, ne peut intervenir et répondre à la sollicitation.

Les 2 départs à la retraite (-30% de l'effectif) à venir vont évidemment aggraver la problématique et la Direction d'Etablissement en portera alors l'entière responsabilité.

La CFDT demande que soit prise en compte rapidement cette situation très préoccupante et que les effectifs du service soient rétablis au plus vite à un niveau qui permette de transmettre la connaissance du site industriel et de faire face en toute sécurité aux situations à risque.

Cela exige le rétablissement d'une équipe de 8 pompiers au plus vite, notamment pour permettre une transmission de savoir adéquate vu que maîtriser l'entreprise et les risques n'est pas immédiat, même pour un pompier chevronné.



Amiante dans les bâtiments B060 et B070 à Bordes : L'apaisement ?

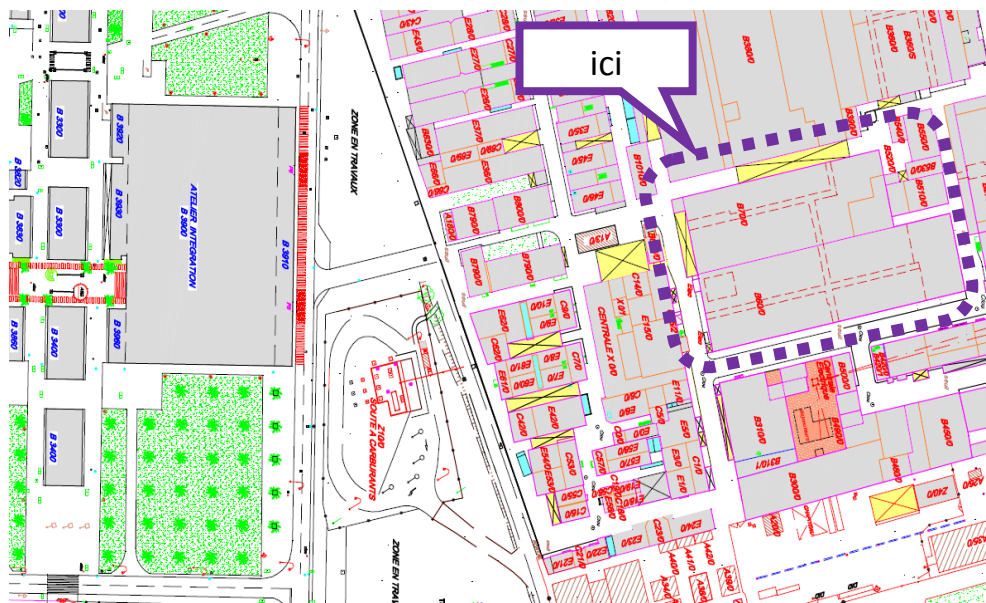


Comme annoncé dans l'information du 16 mars 2017, des traces infimes d'amiantes ont été trouvées dans le B060 qui a été immédiatement fermé. Par précaution, le B070 avait aussi été fermé. Les résultats d'échantillons de l'air ambiant dans ce bâtiment ont été présentés le 20 mars au CHSCT et n'indiquent pas la présence de fibres.

Dans ces conditions, le B060 reste fermé et le B070 a été rouvert par la Direction. Consciente de l'inquiétude générée par ce dossier chez les salariés, la Direction a offert des possibilités de mobilité au personnel ne souhaitant pas réintégrer ce bâtiment.

Les salariés ont été informés et la CFDT approuve les précautions prises. Confirmés dans notre position par l'inspectrice du Travail (DIRECCTE), les élus CFDT ont demandé sans discontinuer un protocole écrit et détaillé pour les salariés de la société Atalian en charge du déménagement du B060. Les élus CFDT au CHSCT s'en sont remis finalement à la décision du CHSCT de cette société prestataire.

Et pour le suivi du personnel Safran HE ? Une surveillance est conservée avec des contrôles périodiques toutes les 3 semaines pendant six mois (temps de sédimentation). Cette périodicité a été fixée par les services SSE suite à la consultation de l'APAVE, organisme spécialisé.



Equipe 3x7 : Ce n'est pas encore ça !



Les accords et les contrats de travail doivent être respectés. L'accord 3x7 ne déroge pas à la règle et la notion de volontariat est omniprésente dans les modifications de rythmes tant ils sont pénibles (pas un chef de ligne ou un Directeur la nuit, c'est tout dire !).

Il y a eu, dans l'année qui vient de s'écouler, des tentatives avortées, d'homogénéiser le temps de travail sur 4 ou 5 nuits pour le personnel en régime 3*7.

Suite à une enquête CFDT sur le terrain, les problèmes évoqués, les réticences et les incompréhensions exprimées par les salariés concernés nous ont conduits à dénoncer ces tentatives unilatérales en Comité d'Etablissement et en Comité Central d'Entreprise.

Le projet d'homogénéisation des formules horaires a été suspendu. Mais la CFDT ne souhaite pas s'arrêter là :

- 1° la Direction doit s'expliquer sur les motivations de tentatives incohérentes avec la réalité et les besoins du terrain, avec la sécurité et la santé des salariés
- 2° Il faut mettre sur la table le sujet irritant et non concerté des modifications imposées de rythmes pour raisons d'absences liées aux congés annuels (non exceptionnels par définition)

Nombre de salariés rencontrés, pour raisons personnelles (des enfants à s'occuper, un temps de trajet domicile-travail fatiguant, le besoin de journées de repos et récupérations), ne souhaitent pas modifier leur formule horaire. Certains préféreront passer en Normale ou en 2x7 si on leur impose des horaires de nuit inadaptés. La CFDT les soutiendra évidemment et s'opposera à toute signature par l'intimidation d'avenants aux contrats de travail (comme cela semble être encore la volonté dans certains CCI, malgré les ordres officiels).