Déclaration du CSE en séance du 16/07/2021 dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

En préambule le CSE tient à remercier le cabinet SECAFI pour son travail d'expertise.

Constatant des signaux inquiétants de dégradation des conditions de travail et la montée des Risques Psycho-Sociaux dans l'entreprise, le CSE a mandaté cette année le cabinet SECAFI pour apporter un éclairage particulier sur ces questions lors de son expertise annuelle. La mission a permis d'établir de façon objective la réalité des difficultés vécues par les salariés des fonctions supports et maintenances, et sur la base de ce diagnostic, de proposer des pistes d'amélioration. Il est dommage que la direction n'ait pas accepté qu'un nombre plus important d'entretiens soient réalisés avec les opérateurs de production ce qui aurait permis d'évaluer objectivement les difficultés que rencontre cette catégorie du personnel. Nous tenons à préciser aussi le refus d'une grande partie du personnel à venir témoigner sur leur condition de travail par peur de représailles.

Le rapport d'expertise formule des observations, points de vigilance et recommandations par thèmes :

- Le fonctionnement mis en place en période de crise sanitaire et économique
- Le retour d'expérience sur le télétravail
- Comment est appréhendée par le personnel la charge de travail dans l'organisation CONSTELLIUM du site d'Issoire
- Les dispositifs de prévention des risques psycho-sociaux

L'expertise met en évidence qu'en production, la charge de travail est évaluée sur la base de l'expérience passée du dimensionnement des ressources humaines et budgétaire pour un certain volume à produire. Malgré cela le CSE a constaté que les outils de production fonctionnent de plus en plus en sous-effectif dans de nombreux secteurs. Dans les services supports, il n'y a pas d'évaluation de la charge. Les équipes sont essentiellement dimensionnées en fonction de contraintes budgétaires, avec des ajustements à la marge et aléatoire, quand une mission primordiale s'avère ne plus pouvoir être réalisée.

Les moyens de prévention des Risques Psycho-Sociaux dans l'entreprise sont essentiellement consacrés à réagir à des troubles avérés : éviter qu'ils ne s'aggravent et soigner les personnes abîmées. Ce constat confirme le ressenti du CSE comme quoi l'organisation actuelle, « tire sur l'élastique et ne relâche la tension que quand des fissures apparaissent », autrement dit, gère les RPS comme un dommage collatéral d'une stratégie de survie exclusivement économique pilotée par les chiffres… et uniquement par une logique de chiffre, on gère la tension et on panse les plaies.

L'expert a mené des entretiens individuels et collectifs avec des salariés de toutes les catégories, occupant une grande variété de fonction dans l'entreprise. Ces entretiens ont mis en lumière les

conséquences des adaptations successives de l'organisation du travail, des périodes de transitions quasi « permanentes », sur les conditions de travail et l'état de santé physique et psychologique des salariés :

- Une charge de travail condensée sur moins de jours, un travail haché par de nombreuses interruptions, des efforts d'adaptation à des consignes mouvantes,
- Pour les managers, une surcharge liée à l'organisation de l'activité avec des effectifs réduits : jongler avec les compétences, les priorités, et tout recommencer maintes et maintes fois, générant de 15 à 25% de travail supplémentaire « invisible ».
- Une perte de repères, une perte de sens aggravées, pour certains par les changements d'équipe et/ou de rotation, pour d'autres par le déficit de communication sur la situation de l'entreprise et les perspectives d'avenir : Une interrogation des salariés sur le sens et la difficulté pour les managers à donner du sens
- La perte de lien entre les équipiers et avec les managers de proximité du fait des absences, départs, mobilités et du manque de disponibilité des managers surchargés
- Une fatigue physique, liée aux changements de rythme et, pour les managers et de nombreux salariés des services supports, aux heures supplémentaires masquées : journées rallongées, travail sur les temps de repos.
- Une fatigue psychologique et une lassitude avec comme symptômes : sommeil perturbé, stress, relations tendues, erreurs, oublis, démotivation, impression de recommencer sans fin.
- De l'inquiétude pour l'avenir : sentiment que l'entreprise ne pourra pas faire face au redémarrage de l'activité avec l'organisation actuelle et l'état des salariés, et que les conditions de travail dégradées vont perdurer dans le temps.
- Déficit de reconnaissance des efforts et sacrifices, sentiment de n'avoir plus prise sur son travail, d'être dévalorisé, que la gestion par les couts et par les chiffres a supplanté l'humain.
- Aucune communication de la direction sur une organisation autour des postes supprimés dont la charge de travail est allouées aux postes tout autours, cette organisation non décrite est laissée sous la responsabilité des salariés.

La fonction Maintenance fait l'objet d'un chapitre complet du rapport d'expertise, qui en plus des difficultés listées ci-dessus, fait apparaitre des problèmes spécifiques, notamment :

- **Les rythmes de travail et de la rotation des équipes**
- **Un déficit de reconnaissance et de respect, avec la dévalorisation par certains hiérarchiques du travail effectué**
- **Un décalage entre la charge évaluée par la direction du service et la charge vécue par les personnels de terrain**
- **Un déficit de communication et d'écoute du haut vers le bas,**
- **L'évolution des métiers et de l'organisation de la maintenance chez CONSTELLIUM, qui n'emporte pas l'adhésion du personnel et crée de la démotivation**

Les salariés auditionnés en entretiens collectifs ont fait des suggestions pour redresser la situation :

- **Donner des lignes directrices claires et à moyen terme : ce qu'on attend de nous et comment**
- **Redonner les moyens de fonctionnement adéquats : renforcer les effectifs des équipes, former, accompagner**
- **Donner du sens et de la visibilité sur l'avenir en communiquant : sur le remplacement des départs, sur la situation de l'entreprise : donner des informations concrètes sur les clients et les commandes. Pourquoi on fait tout ça ? jusqu'à quand ? et avec quelles perspectives d'amélioration ? Rendre visible les résultats des efforts.**

- **Restaurer de la stabilité dans les équipes et les organisations**
- **Reconnaitre l'importance du travail de chacun, les efforts consentis, valoriser les résultats**

L'expert a émis des recommandations, parmi lesquelles :

- **Mettre en place un dispositif d'évaluation de la charge de travail prescrite, réelle et ressentie, notamment pour les fonctions support, et intégrer la charge de travail dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)**
- **Renforcer le dispositif de prévention primaire des RPS, c'est-à-dire agir en amont sur l'organisation du travail, les ressources en adéquation avec les charges de travail évaluées, la vision à moyen-long terme.**

En réunion du 18 juin 2021, la Direction de l'entreprise a présenté au Comité Social et Economique un document de synthèse récapitulant les différents thèmes de la politique sociale de Constellium Issoire.

Ce vendredi 16 juillet, les membres du CSE déclarent qu'ils ne sont pas en mesure de se prononcer sur la politique sociale et les conditions de travail. Au préalable, le CSE demande à la Direction de prendre en compte et de répondre aux observations, points de vigilance et préconisations du rapport SECAFI et de communiquer au Comité les informations complémentaires suivantes :

- **Un plan d'action détaillé pour la prévention des Risques Psycho-Sociaux dans l'entreprise mettant l'accent sur la prévention primaire**
- **Un plan d'action détaillé, réalisable et acceptable par tous, pour sortir de l'état de crise de la fonction Maintenance**
- **Annonce d'un plan d'action détaillé de reconnaissance des efforts fournis et à venir envers les salariés d'Issoire.**
- **Intégration de l'évaluation des charges de travail dans le DUER.**
- **Un plan détaillé des organisations futures des UAP, afin d'avoir une vision réelle de production sur plusieurs semaines, et sortir de la gestion « à la petite semaine », voire quotidienne.**

Le CSE demande à la Direction du site, de réorienter sa politique sociale 2021 et des années à venir pour faire face aux défis majeur des Risques Psycho-Sociaux résultant de la crise sanitaire et économique, mais surtout des prises de décisions du management d'Issoire, et à partager ce changement de cap avec la Direction de la BU Aerospace & Transportation.

Nous sommes convaincus que les incidences budgétaires à court terme seront largement compensées à moyen terme par la performance des personnels remotivés et des équipes bien managées.

Il est temps d'envoyer aux salariés un signal fort, comme quoi, ils comptent dans cette entreprise.