

CSE ST Grenoble

du 21/05/2024

Informations - Consultations :

Les informations consultations sur le "Rapport annuel 2023 des Médecins du Travail", sur le "Programme 2024 de Prévention des Risques Professionnelles et d'Amélioration des Conditions de Travail" et sur le "Programme 2024 de Formation Santé et Sécurité" ont pris un long moment de discussions dans le CSE.

La CGT avait préparé minutieusement ses 3 avis et avait beaucoup de questions. Le Médecin du Travail a répondu à nombre d'entre elles. Chacun des avis préparés par la CGT est un complément des recommandations faites par la CSSCT. Pour la CGT les 3 avis restent défavorables essentiellement pour un manque de considération de la direction sur le sujet des Risques Psycho-Sociaux Organisationnels (**RPSO**). Comme l'a rappelé la Médecin du Travail c'est un sujet qui nous concerne tous, encore faut-il que les questions des élu-e-s reçoivent des réponses claires. Le directeur du site s'est dit ouvert à nous répondre sur les questions posées. Après 5 ans de perte de temps sur un sujet si important pour notre site, -par manque de volonté de la direction-, nous apprécions la déclaration et attendons le début des discussions.

3 autres sujets sont restés ouverts par manque de planning et/ou discussion en cours : -le risque plomb sur notre site et la demande d'un investissement pour une cabine et/ou une aspiration spécifique ; -le risque amiante et une attente de devis pour un changement des conduites incriminées ; -les risques de Troubles Musculo Squelettiques (TMS) avec une attente de réponse pour la mise en place d'un manipulateur dédiée aux matériels de test très lourds. Va-t-on devoir attendre l'année prochaine pour avoir des réponses ?

Présentations des résultats et perspectives futures du groupe produit MDRF, évolution des parts de marché et perspectives H1'2024 :

Dans CSE, le E d'économique a perdu de son sens depuis déjà 5 ans. On a eu une présentation marketing du groupe MDRF, les marchés visés, les opportunités, les défis mais pas de présentation chiffrée, le Book-to-Bill de la division et donc une partie de son état de santé à 1 mois de l'échéance H1 ne nous est pas communiqué. En CSE Central non plus les chiffres ne sont plus présentés. On espère que la surprise de la direction sera une bonne surprise. L'année 2024 nous est présentée comme charnière pour l'ensemble de ST, que ce soit APMS ou MDRF.

Présentation de l'organisation Central Construction Facilities and Services (CCFS) et déploiement sur le site de ST Grenoble et du Bourget-du-Lac :

On ne sait pas si, comme dit l'UNSA, c'est un couac de communication mais il semble que pour le site de Grenoble la mission de cette organisation ne soit pas encore clairement définie, ni comment elle va interfacer avec l'organisation actuelle du site. Pour l'instant c'est annoncé comme un service au-dessus des services qui unifie et supervise des méthodes. Un joli exemple de langue de bois !

Les élu-e-s CGT ont aussi posé la question sur la réorganisation en cours dans le vaste domaine de la Qualité et de la Reliability. La direction a plutôt indiqué une réflexion en cours, mais indique que c'est trop tôt pour prévenir les élu-e-s car non finalisée. Les salarié-e-s resteront donc avec des rumeurs et des inquiétudes en attendant que la situation soit plus claire. Quand on vous disait que les RPSO n'étaient pas un sujet pris au sérieux par la direction !

Question sur la régulation de température au bâtiment K500 :

A priori une question pour les Représentants de Proximité (RP) qui ne sont pas à proximité et qui ont disparu de la circulation.

La réponse : « il fait bon au K5000, la température s'ajuste avec le temps. »

Question sur la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCCM) :

1) **Présentation de la cartographie des cotations sur le site de Grenoble par groupe, division, métier âge et à chaque fois avec l'indication %total, %de femmes, %d'hommes.**

Contexte : la fin du projet Métamorphose a été annoncé, nous demandons à tirer un bilan quantifié après les auto-félicitations de la direction.

Réponse de la direction : cachez cette question que je ne saurais voir et renvoyer là vers le CSE Central, la Commission Diversité ... enfin ou vous voulez, mais pas de réponse après 5 mois de mise en place de cette NCCM.

On se demande encore comment la direction peut s'estimer satisfaite d'une application qu'elle dit ne pas savoir quantifier ni cartographier.

- 2) **Présentation au CSE des lignes directrices des cotations** des Fiches Emploi à ST Grenoble de la NCCM :
Là aussi, pas de réponse et un envoi vers la Commission Emploi et Compétences, c'est vraiment pratique ces commissions
- 3) **Le Registre du Personnel est-il à jour pour consultation par les élu-e-s, ou les salarié-e-s, de ces nouveaux éléments :**
Reponse : il le sera, ... un jour

Question sur la mise en œuvre de l'évolution du Compte Personnel de Formation (CPF) et la participation de 100 euros des salariés voulant utiliser leur compte :

La réponse devrait être apportée lors de la Commission Emploi et Compétences du mois de juin -2024-. Le changement du processus n'est pas encore pleinement clarifié par le gouvernement.

Question sur les modalités pour positionner 1 semaine de travail à distance une fois par an :

Demander à son HRBP.

Question sur le renouvellement des badges et prise des photos :

Nous vous demandons expressément de vous conformer au règlement intérieur et de revenir à un usage qui accepte la diversité sur ce point.

Lors de la campagne de renouvellement des badges, il semble que les consignes aient changé. Les salariés portant un voile ou un turban ou un foulard ont l'obligation de l'enlever pour la prise de photo et donc ensuite dans l'obligation d'avoir sur eux et visible un badge sans voile, turban ou foulard.

Le Règlement Intérieur mentionne : « une coiffure adaptée », et rien d'autre. Il est à noter que cette situation paraît nouvelle et arrive sans communication. Cela a choqué un certain nombre de salarié-e-s. ST vante sa volonté d'inclusion et la diversité en son sein, il faut donc revenir à une prise en compte de cette diversité, qui nous le savons bien, est source de richesse

En ce qui concerne la photo du badge sans foulard ou turban ou voile, la direction reste inflexible et revendique une SOP plutôt que le Règlement Intérieur.

La direction dit que précédemment, il y a eu des erreurs ce qui explique des badges avec foulard turban ou voile – facile de rejeter l'erreur, si erreur il y a, vers un sous-traitant.

La SOP serait une SOP France et obligerait les salarié-e-s à suivre les règles Françaises concernant les photos d'identités pour le badge interne.

Retour des Commissions vers le CSE :

Pas de retour

Mandatements envers les commissions :

CSSCT : information de la FLS sur les plans des zones d'intervention du site : Les plans ne sont pas à jour ce qui nuit à l'efficacité des interventions.

-

Ajout par rapport au CSE du 30 avril 2024, avec des retours tardifs :

Projet Métro-Câble :

Le projet du métro câble est présenté comme un moyen de résoudre des difficultés de transport sur le secteur.

Le bilan socioéconomique de ce projet est pourtant négatif.

En effet, dans leur déclaration d'intention le SMMAG justifie le métro câble par l'augmentation de la population sur Sassenage par la création des portes du Vercors. Or à ce jour le projet des portes du Vercors sur Sassenage a été annulé du fait du risque d'inondation (cf. PPRI 2023).

Ce projet ne concerne donc pas tous les publics :

- Un report modal négligé (150 véhicules vers le câble à sa mise en service et 400 en 2035),
- Une restructuration des transports en commun pas toujours à l'avantage des usagers (les usagers de la ligne C6 à Fontaine et P22 à Saint Egrève seront moins bien desservis).
- L'estimation de la fréquentation incertaine : 2 % des salariés ayant répondu à l'enquête PDIE Giant de 2022 pensent utiliser le transport.

Pourquoi la modélisation prévoyant un certain trafic de voyageurs, ne tient pas compte de l'évolution des besoins de transports depuis 2010, alors que 2 éléments très importants, élargissement de l'A 480 et Télétravail, n'ont pas été pris en compte ?

Pourquoi une étude sérieuse des besoins en matière de transport n'a pas été faite sur la Presqu'île ?

Par ailleurs, le projet présenté comme écologique ne participera pas à la lutte contre le changement climatique et d'autres solutions alternatives n'ont pas été étudiées correctement.

Pourquoi la proposition de développement de la ligne Chrono n'a pas été étudiée ? Ce qui a donc faussé la concertation proposée en 2015 et les années suivantes.

Il est également à noter que le bus actuel C6 n'est même pas un bus articulé par manque d'usagers.

On peut également souligner qu'à ce jour l'accès au pont sur Sassenage n'est pas sécurisé pour les vélos et non accessible pour les piétons.

L'enjeu environnemental est aujourd'hui primordial or le projet ne participera pas à la lutte contre le changement climatique et le tracé sera installé au sein d'une parcelle agricole, excluant ainsi toute possibilité d'exploitation agricole sur ce secteur tout en dérangeant des espèces protégées comme la chouette Chevêche ou les hirondelles.

Commission Nationale du Débat Public (CNDP), les enjeux :

LA CONCERTATION PRÉALABLE DOIT PERMETTRE DE DÉBATTRE :

- De l'opportunité, des objectifs et des caractéristiques du projet ;
- Des enjeux socio-économiques qui s'y attachent ;
- Des impacts sur l'environnement et l'aménagement du territoire ;
- Des solutions alternatives, y compris l'absence de mise en œuvre du projet ;
- Des modalités d'information et de participation du public suite à la concertation préalable