



Usine de Balan

Une ORGANISATION DU TRAVAIL qui doit répondre aux enjeux 2022

La CGT demande depuis de très nombreux mois l'ouverture d'une négociation paritaire sur l'organisation du travail en production à Balan. Nous insistons sur cette indispensable réflexion car notre organisation postée n'a quasiment pas changé depuis 2005 lors de la transformation de nos unités PEHP en PEVA.

Les taches de travail ont fortement augmenté en volume et en technicité

Personne ne peut nier que si le nombre de postes organiques et les effectifs n'ont pas augmentés, la technicité, la charge de travail, la polyvalence, l'optimisation en termes de qualité et de productivité, se sont accrues de façon exponentielle. L'exigence requise sur tous les postes n'a plus rien à voir avec celle nécessaire pour produire du PEHP. Il suffit pour cela de comparer le nombre de produits, de qualités, de transitions etc... Il faut également mesurer le nombre de procédures différentes imposées pour répondre aux engagements environnementaux, aux objectifs de qualité, aux exigences clients etc...

Bref, la liste de toutes les évolutions est extrêmement longue. Il serait fastidieux et inutile de la dresser de façon exhaustive. Mais, pour nous, une chose est sûre : **nous ne pouvons pas faire les produits d'aujourd'hui avec l'organisation PEHP d'hier**. Il est impossible de faire des Lotryl, des Lotader, des Orevac, des Evazoles, des NBD, des essais, du PEVA, en productivité et qualité optimisées avec la même organisation qu'il y a 20 ans. Cette dernière était adaptée aux enjeux de l'époque avec un mono produit et seulement quelques grades différents. C'est une ineptie de ne pas la faire évoluer à ce jour.

Des effectifs non adaptés à l'ambition affichée

Alors oui, Arkema a maintenu cette organisation sous dimensionnée pendant des années, en restant sourde aux revendications de la CGT. Les conséquences néfastes sont nombreuses. Un retard important en termes de formation des opérateurs a été pris. Les formations de bases, les pré-requis pour chaque poste de travail sont systématiquement fait dans l'urgence. Les salariés doivent se former sans être libérés de leur poste dans des conditions totalement inappropriées à l'acquisition sérieuse des connaissances indispensables pour travailler correctement d'un point de vue technique et en sécurité. Les formations qualifiantes ou de perfectionnement ne sont plus d'actualités depuis de nombreuses années.

Le problème structurel d'une organisation en équilibre précaire.

Les tensions au niveau des effectifs sont de plus en plus nombreuses. **Le problème de manque de personnel** apparait tous les ans au révélateur des vacances d'été. Dernièrement, il a aussi été mis en évidence par la crise sanitaire. Mais, nous ne voyons là que la partie émergée de l'iceberg. Si aujourd'hui, l'organisation tient encore, c'est uniquement grâce à la conscience professionnelle des salariés. Le problème est profond. La production ne tient que parce que les salariés reviennent sur leurs repos et acceptent des changements ponctuels d'équipes. Le système tient parce que les salariés de la logistique jouent régulièrement les jokers remplaçants de dernière minute. Enfin, n'oublions pas que les salariés s'auto-censurent pour leurs congés. Ils ne demandent pas en fonction de leurs besoins mais en fonction des possibilités. Cela ne permet pas de mesurer la nécessité réelle car on ne peut pas suivre le nombre de congés refusés.

La corde est trop tendue. Le point de rupture est proche.

La situation en production est très fragile. Il faut que l'organisation soit capable d'anticiper les départs, en retraite ou par choix, les démissions etc... Aujourd'hui, c'est très compliqué. Par exemple, si un opérateur tableau ou un chef opérateur quitte l'entreprise, on ne peut plus assurer la production. Il faut des ressources (doublons) sur certains postes clés et pour lesquels le temps d'apprentissage est long. Le retard de formation doit rapidement être comblé mais cela ne peut pas se faire ni avec les effectifs actuels ni avec l'organisation actuelle.

Un groupe de travail pour quoi faire ?

Le problème existe depuis des années. La CGT demande depuis des mois qu'il soit traité sérieusement et rapidement dans le cadre d'une réunion de négociation paritaire. La direction a annoncé la mise en place d'un groupe de travail pour étudier le sujet mais il n'est toujours pas en place. Pourquoi cela prend autant de temps ? Ce n'est pas sans rappeler le dossier sur les classifications qui avait mis des lustres à se mettre en place. La revalorisation des coefficients était une revendication portée par la CGT. La direction de l'époque avait elle aussi mis longtemps avant de travailler le sujet. Un groupe de travail avait été mis en place avec le résultat que nous connaissons. Des mois et des mois de palabres pour aboutir à un conflit (12 jours de grève) car le groupe de travail était orienté et avait débouché sur des solutions en total désaccord avec les demandes des salariés. Tellement de temps perdu !

Une évolution d'organisation du travail qui doit être ambitieuse.

Si l'objectif de la direction consiste simplement à solutionner la problématique des congés d'été, la CGT ne participera pas à une mascarade consistant à mettre un pansement sur une jambe de bois. Si Arkema n'a jamais été très motivée à l'idée d'organiser efficacement la production, nous espérons que SKFP a une tout autre vision. Il faut se donner les moyens d'atteindre les objectifs affichés. Nous entendons régulièrement que nous étions mal considérés chez le 1^{er} chimiste français. Avec SKFP c'est mieux ? Pour qui ? Si les conditions de travail et la charge ne changent pas, où sont les avantages pour les travailleurs. La maîtrise des frais fixes de l'entreprise ne doit pas se faire au détriment de l'emploi. La reconnaissance par la rémunération est très importante mais les conditions dans lesquelles chacun met en œuvre sa force de travail reste primordiale. Il faut travailler en santé avec un équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Cela passe obligatoirement par un temps de travail en accord avec la législation, des repos respectés, des congés choisis en fonction des besoins, du temps et de la disponibilité pour sa famille., L'emploi est la clé de voute pour répondre à ces besoins sociétaux. Les effectifs postés doivent augmenter en fabrication.

Le travail réel comme base de réflexion

La CGT propose une organisation du travail posté en fabrication qui prend en compte les enjeux majeurs de la production des POF et qui permet de répondre aux objectifs ambitieux affichés par l'entreprise. Notre proposition s'est construite par une analyse du travail de terrain. Elle est basée non pas sur le travail tel qu'il est prescrit mais sur le travail tel qu'il est réalisé. Dans l'activité, il y a toujours un écart entre le prescrit et le réel. Notre projection d'organisation ne s'appuie pas sur du théorique mais sur le travail quotidien tel qu'il est vécu par les opérateurs. Notre proposition d'organisation répond aux exigences d'anticipation, de formation, de santé, de sécurité, de GPEC, de qualité, de productivité etc... Faire moins que ce que nous proposons, c'est prendre des risques avec certains de ces enjeux.

Nouvelle organisation

Nous proposons une nouvelle organisation avec la création d'une ligne de poste et la mise en place de trois pools cyclés.

Nous n'inventons rien car nous demandons simplement à la direction le retour du poste de convoyeur qui existait auparavant et de remettre en place les opérateurs pools qui ont été supprimés il y a quelques années pour de très mauvaises raisons.

8 fiches de postes

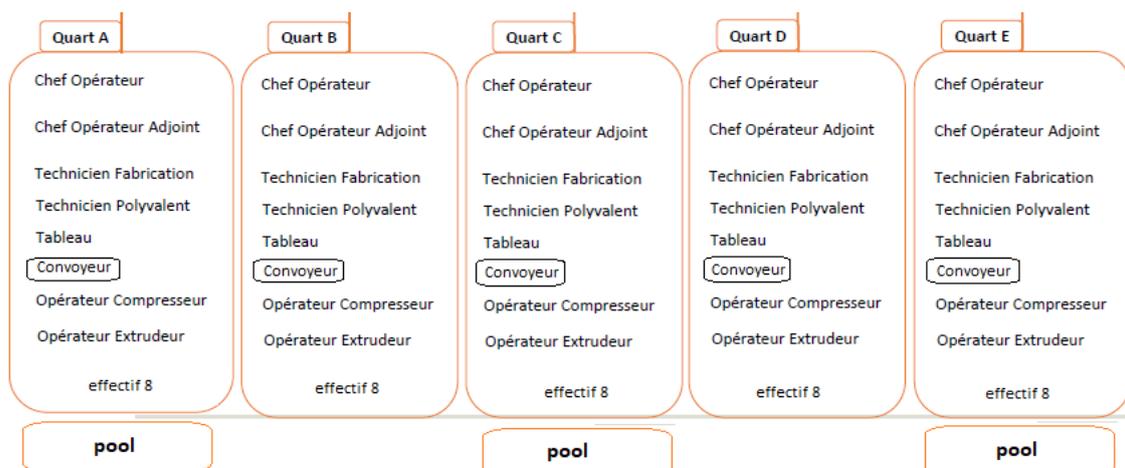
- Chef Opérateur
- Chef Opérateur Adjoint
- Technicien Fabrication
- Technicien Polyvalent
- Tableau
- Opérateur Convoyeur Qualité
- Compressoriste
- Extrudeur

8 salariés postés par équipe

3 pools postés cyclés

6 Postes de travail dont 1 effaçable

- Chef d'équipe
- Technicien
- Tableau
- Opérateur Convoyeur Qualité
- Compressoriste
- Extrudeur



Le débat est ouvert. Nous vous attendons au local syndical pour discuter de la mise en œuvre de nos revendications. Nous organiserons également une réunion d'information syndicale dans un second temps lorsque la direction aura affiché ses objectifs.