



Logistique/nuit : Une situation désastreuse

Sous pression permanente

Depuis quelques temps déjà, les salariés n'ont plus le droit à l'erreur. En effet, ces derniers se voient avertis ou sanctionnés pour un oui ou pour un non :

- Erreur de référence en Bord De Ligne,
- Erreur de manipulation ou d'appréciation lors des ports de charges,
- Incidents ou accidents involontaires survenant dans un atelier ultra compacté, avec un énorme flux d'engins divers et variés.

La direction confond erreurs et sabotages ! La différence entre les deux réside dans la volonté ou non de porter atteinte à la production ou de dégrader du matériel ou des pièces.

À notre connaissance, aucun salarié de CPL ne s'est jamais rendu coupable de sabotage. Si le cas se présentait, la direction devrait en apporter la preuve formelle.

Surcharges de travail

Régulièrement, les salariés de CPL dénoncent l'augmentation des charges de travail, surtout depuis l'arrivée du véhicule hybride sur le système 2. Il faut ajouter à cela un manque de personnel chronique, le turn-over subi par le personnel intérimaire, et le compactage des installations dans l'atelier.

Malheureusement les plaintes et revendications des salariés restent « lettre morte ». La direction ne fait rien pour que les choses s'améliorent et laisse le mal-être s'installer insidieusement. Si l'on ajoute à cela les pressions que nous évoquons ci-dessus, sur fond de chantage à l'emploi, pas étonnant que nombre d'entre nous craquent ou sont sur le point de craquer.



La situation s'aggrave encore

Non seulement la direction refuse de tenir compte des remontées des salariés sur leurs conditions de travail, mais celle-ci en rajoute régulièrement une couche dans le but d'augmenter toujours plus ses profits.

La nouvelle en date est de supprimer des postes de RU, en augmentant les périmètres de gestion de ceux qui restent.

Cela n'est pas sans conséquences sur les conditions de travail de chacun. En effet, le responsable d'unité est sensé apporter son soutien à ses équipes (et il en faut par les temps qui courent). C'est le RU qui fait le lien direct entre les salariés et la direction. C'est lui qui remonte les problèmes et essaye d'apporter des solutions lorsqu'il en a les moyens.

La suppression des postes de RU est la preuve irréfutable que la direction ne souhaite pas améliorer l'organisation du travail, mais fait tout le contraire de ce qui devrait être fait pour que les choses aillent mieux.

Logistique/nuit :

Le hiérarchique enfonce le clou !

Les faits

Encore une fois, plutôt que de s'atteler à résoudre les nombreux problèmes rencontrés par les salariés, **le responsable des équipes de nuit de logistique n'a pas trouvé mieux que de partir en croisade contre certains salariés.**

En effet, ce dernier **a piégé sournoisement** des salariés de manière à pouvoir les sanctionner. **Ce monsieur leur reproche des faits dont lui-même est coutumier.**

Il a attendu la rentrée 2020 pour signifier à ces salariés qu'ils étaient convoqués à un entretien disciplinaire (Bonne Année !)

Prévention des risques

L'employeur doit préserver la santé physique et morale des salariés, c'est ce que dit le Code du Travail. Il dit aussi que l'employeur doit mettre en place toutes les mesures de prévention nécessaires pour préserver la santé des salariés.

Mais alors ? Ce hiérarchique est-il dans les clous lorsqu'il utilise de telles méthodes ? N'aurait-il pas été plus en accord avec les lois que nous citons, s'il avait convoqué ces salariés pour les prévenir qu'il envisageait de « serrer la vis » ?

La question reste posée, et en attendant une des salariées concernées l'a très mal vécu et est aujourd'hui en incapacité de travail longue durée.

Pour la CGT, ces agissements sont intolérables. C'est pourquoi nous avons inscrit un Avis de Danger Grave et Imminent dans le registre officiel réservé à cet effet, **dont voici le contenu :**

Les élus CGT du montage « nuit » alertent la direction concernant la situation extrêmement préoccupante ayant cours actuellement dans les équipes de logistique « nuit » et notamment au sein de l'équipe NF3, où deux salariés sont actuellement en incapacité de travail longue durée.

D'autres salariés de cette équipe semblent être sur le point de « perdre pied » à leur tour.

En cause, des méthodes hiérarchiques totalement répréhensibles et illégales telles que, entre autres :

- Pressions constantes (pas le droit à l'erreur, rapports hiérarchiques systématiques).

- Surveillance accrue de certains salariés.

- Mise en concurrence des salariés entre eux (différence de traitements).

- Propos vexatoires (des salariés se sont vus interdire le droit de saluer leurs collègues de travail).

Et par-dessus tout, un manque total de communication vis-à-vis des salariés de ce secteur, ainsi qu'une volonté affichée de ne donner aucune chance à ces derniers, de travailler dans une ambiance décente et sereine.

Nous demandons à la direction de mettre en place immédiatement les mesures préventives qui s'imposent et le cas échéant d'en informer les représentants du personnel.

Cet avis est envoyé à la DIRECCTE pour information.

La direction dans le déni

Malgré la gravité de la situation, la direction refuse d'admettre qu'il existe un réel problème dans ce secteur. Certains syndicats l'ont même conforté dans sa posture.

La CGT demande l'arrêt immédiat de ces pratiques immorales.

Elle demande également la mise en place de mesures visant à permettre à tous de travailler sereinement et sans crainte pour l'avenir.