

REORGANISATION SCE

Avis Cfdt : négatif

Après 10 ans en tergiversation et autres jury nationaux, le projet Renolab voit enfin le jour. Celui-ci permettra de souder davantage les différentes composantes du service autour d'un lieu unique facilitant les échanges, le partage et la coopération.

Outre l'aspect « génie civil et espace de travail », le projet organisationnel est sur la table du dialogue social depuis 6 mois maintenant. Aux côtés des agents, la **Cfdt** s'est pleinement engagée dans ce dialogue social.

Ainsi, notre engagement aura permis de faire évoluer la réflexion sur :

1. La nécessité de maintenir un haut niveau d'exigence dans la « section chimie de tranche » en maintenant la professionnalisation pleine et entière sur l'habilitation des 5 postes de travail. Passant ainsi l'effectif professionnalisé de 20, incluant une partie des pépinières à 20 excluants toutes pépinières.
2. La nécessité de déménager dans le futur laboratoire avant d'envisager la réduction du nombre de tours d'astreinte. Celle-ci est-elle seulement possible ? En tout état de cause, elle ne pourra pas l'être en se basant sur le cœur d'hypothèse initial !
3. La nécessité de reclarifier dans la NOS les missions des 3 types de CAP avant d'envisager une quelconque polyvalence dont personne aujourd'hui n'est capable d'en démontrer la faisabilité.

Au niveau national, la **Cfdt** s'est saisie des négociations DPN pour faire bouger la vision « employeur » du métier de chimiste sur CNPE notamment eu égard à l'équilibre vie privée/vie pro qu'il génère via une **GPEC astreinte chaotique**.

A date, notre engagement aura permis que l'accord acte la volonté des signataires, ce qui inclus l'employeur, de réaliser un groupe de travail à l'automne sur les enjeux du métier (GPEC, GPEC astreinte). Vous pouvez compter sur le plein engagement de la **Cfdt** pour faire valoir les intérêts, par ailleurs argumentés et structurés, des agents dans les débats à venir !!

Toutefois, le dialogue social n'aura pas permis d'avancer sur nombre de sujets qui demeureront donc au stade d'opportunités manquées :

1. Le tour d'astreinte E2DC restera en souffrance. Combien de temps cette situation peut-elle tenir ?
2. L'absence du 3^{ème} CAP TEA acté lors d'une réorganisation précédente demeurera. La position **Cfdt** est claire ; elle ne surprendra personne : Fonctionner au SCE avec 2 CAP TEA, c'est préparer les conditions d'échecs futurs.
3. Le dé-contingement des HMI, seule condition permettant de hisser tout le monde vers le haut, permettant par ailleurs des chances égales d'accès à un parcours pro mieux disant.

Si la volonté managériale vise à faire augmenter l'effectif professionnalisé, nous ne pouvons que constater que la réorganisation du Service acte dès aujourd'hui l'abaissement à terme de l'effectif global. En parallèle, le périmètre quant à lui, évoluerait également à la baisse lorsque, **et seulement lorsque**, la mutualisation sera rodée, or rien ne démontre aujourd'hui qu'une fois rodée celle-ci entrainerait effectivement un abaissement de la charge de travail, lequel justifierait ensuite une baisse de l'effectif global.

En résumé, une amélioration hypothétique de l'équilibre charge/ressource mais une baisse à terme de l'effectif d'ores et déjà actée !

Pour terminer ... et comme tout chimiste le sait :

Le poison est dans le dosage