



Réorganisation maintenance,

Un projet ambitieux !!!

Mais ! ! ! ! !

N° 17N018

Depuis plusieurs mois, les salariés de la maintenance postée et de jour du site d'ArcelorMittal Dunkerque se posent beaucoup de questions et s'inquiètent du sort qui leur sera réservé.

Les projets de réorganisations de ces services ont lentement débuté fin 2016 et commencent à se mettre en place en ce début d'année, sans pour autant rassurer et répondre au questionnement du personnel. Au départ, il s'agissait de changer des lignes hiérarchiques pour séparer clairement la maintenance et l'exploitation, et redéfinir les rôles des supports et opérationnels.

Les patrons des différents services avaient -semble-t-il, la volonté d'informer les CHSCT avant de dévoiler le projet aux intéressés. Et c'est là que les choses se compliquent... Les informations données dans les CHSCT sont minimalistes, la majorité des questions posées ont pour réponse :

**« Les projets sont en cours de réflexions... » .**

Les présidents des différents CHSCT concernés ne sont pas en mesure de nous présenter les analyses d'activités, essentielles au redimensionnement cohérent des équipes en adéquation avec la charge de travail. Mieux encore... Les prérogatives du CHSCT étant avant tout les conditions de travail, une réorganisation de cette ampleur doit faire l'objet d'une évaluation d'impacts sur les conditions de travail des salariés concernés. Mais là encore, aucune information sur le sujet. Les réponses sont : « *Je ne comprends pas la question...* » ou « *il n'y a aucun impact sur les conditions de travail, rien ne change...* »

**Alors, les membres CGT des CHSCT se posent la question suivante :**

**« Pourquoi réorganiser pour ne rien changer ? »**

Seule réponse de la direction : « *Ces réorganisations vont nous permettre d'être plus efficace, plus réactif, de travailler moins cher, de fiabiliser nos outils et à termes d'améliorer notre productivité...* ».....**en clair, le blablabla habituel.....**

Pour résumer, nos patrons demandent un chèque en blanc aux membres CHSCT, pour mettre en place une organisation de maintenance à ISO effectif (*sans augmenter*), et faire des économies en reprenant des travaux à la sous traitance.

Car la finalité du projet est bien la « *ré internalisation* » de la maintenance. Les techniciens de maintenance de jours changent de mission ou de poste, voire même de métier et devront arbitrer les travaux réalisables en interne/externe en saturant les équipes feux continues. Les équipes de maintenance feux continues sont regroupées pour créer de plus grosses équipes qui devront être capables de reprendre des tâches confiées aux entreprises extérieures.

A moyens termes, des équipes d'interventions seront créées pour reprendre des travaux plus importants à la sous traitance, et un pôle de maintenance centrale AMAL est mis en place pour mutualiser les moyens entre les différents sites de la société.

**En fait, tout ce qui existait sur les sites il y a plus de 20 ans va être remis au goût du jour. Cela est déjà en application depuis très longtemps à GAND, vous savez : « le bon élève » souvent décrit par nos patrons locaux. Mais les salariés les plus anciens s'en rappellent, la C.G.T. a toujours réclamé haut et fort pour conserver nos équipes de maintenance mais à une époque, la direction a préféré les sacrifier sur l'autel du profit en jetant à la rue des salariés et leurs compétences et en n'hésitant pas d'utiliser d'ailleurs une sous-traitance sauvage pendant plusieurs années.**

Sans cette erreur stratégique de la direction de l'époque, nous serions très probablement aussi « *bon élève* » que GAND...

Aujourd'hui, tout est à refaire, et la direction AMAL aimerait le faire à moindre coût ! A ce jour, aucune anticipation de recrutement n'est prévue pour renforcer les équipes de maintenance. Il est pourtant nécessaire de former les futurs intervenants sur nos outils, de former ceux qui changent de périmètre sur les installations qu'ils devront dépanner et réparer, en toute sécurité bien entendu ! Les besoins de formations ne sont pas encore évalués, les besoins en effectifs supplémentaires n'ont pas été estimés. Il y a encore des chaises vides dans l'organisation mais la direction va mettre en place, à tâtons, le doigt sur la couture du pantalon, car les « boss » estiment qu'après les investissements lourds consentis à Dunkerque ces dernières années (*investissements qui soit dit en passant étaient inévitables après les années de disette*) nous devons être meilleurs que Gand !

**Décidément, la direction ne manque pas d'air ! ! !**

Face au flou artistique du projet et à l'absence de réponse aux questions posées par les membres, les CHSCT ont rendu un avis défavorable et ont voté une motion engageant la direction à une prochaine consultation sur cette organisation, afin d'en mesurer l'impact sur les conditions de travail et d'apprécier le dimensionnement des équipes. Concernant les travaux qui seront repris aux entreprises extérieures, la CGT demande quels moyens seront mis œuvre en termes d'effectifs, de matériel et de formations indispensables à ces reprises d'activités.

**Il est essentiel que chaque salarié soit correctement informé de sa future mission, des conditions dans lesquelles il pourra exercer sa fonction et des possibilités d'évolution qui lui seront données.**

La C.G.T. vous tiendra informés des évolutions du projet et recueillera régulièrement votre ressenti par rapport à ces nouvelles organisations de façon à remédier rapidement aux dérives et anomalies constatées.

