



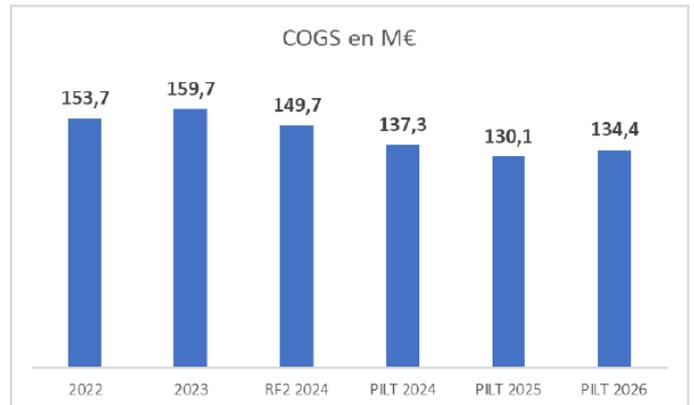
« **AGRIERS ... La Direction se doit de rebondir sur les compétences de ses salariés !** »

AGRIERS : Retour au CSE en juin : Un rapport d'expertise sans appel !!

La stratégie de régionalisation voulue par GSC devrait conduire à une détérioration de la compétitivité des Agriers d'après le Plan Industriel à long terme révisé en décembre 2023 (PILT).

Avec 80% de son activité auprès de Power Products, cluster « vache à lait du groupe » mais une offre mature exposée à la stratégie de régionalisation de GSC, le site des AGRIERS est en fragilité avec une accélération des délocalisations de volumes vers l'Amérique du Nord ou vers RIGA, au total -83000h entre 2023 et 2025 !!

Comme vous le savez cette perte de volumes en 2023 se traduit par une déproductivité et une détérioration de la compétitivité du site des Agriers d'ici 2026 avec un alourdissement des coûts de personnel et autres frais fixes.



La réduction du nombre d'intérimaires entraîne une hausse des taux horaires DVC moyens et les coûts horaires MBC vont s'alourdir de +15% entre 2023 et 2026 ainsi que les autres coûts, compte tenu de la moins bonne absorption des frais fixes par suite du recul des volumes.

Seul GSC est responsable de cette situation, et en aucun cas le personnel des Agriers qui sera nettement fragilisé par les conséquences de cette stratégie de régionalisation alors que des efforts significatifs sont faits par toutes et tous via l'APC PREFACE

Nous rappelons la vocation du site de faire du IN et OUT aussi bien en produits qu'en cartes. Cette situation est inédite face à ces productions qui partent, ces produits en fin de vie, ces M2 qui se libèrent, non remplis à ce jour. Tout cela est porteur d'inquiétudes et d'enjeux forts ! Comprenez l'angoisse du personnel !!

Ce ne sont pas les perspectives de diversification sur les bornes qui sont rassurantes. A ce jour, elles n'offrent pas le relais de croissance au regard aux difficultés rencontrées sur l'offre incomplètes de SE.

Aussi, nous espérons des retombées du projet de JV avec StarCharge qui répondrait alors aux engagements du président du pays France : « Made in France for Europe »

Carton jaune à la Direction qui valide le non-respect de l'accord PREFACE (dérives sur la gestion des modulations inacceptables pour FO) et qui utilise la polyvalence sans contrepartie pour le personnel ! De plus, nous constatons un laisser-aller face à des comportements ou attitudes de certains qui détériorent le climat social du site.

FO demande une reprise en main afin de remettre le personnel au cœur de vos préoccupations !!

FO demande des perspectives pour l'ensemble des salariés

Les enjeux restent forts pour l'emploi CDI et au-delà ! Sans reprise des volumes et compte tenu des décisions structurelles de GSC, quels impacts sur les effectifs et l'avenir des AGRIERS ?

Déjà, FO constate beaucoup de départs, pour de multiples raisons, insuffisamment remplacés sur la partie techniciens de productions ! Etes vous déjà dans l'adaptation des effectifs et dans vos objectifs d'améliorer vos ratios ? Quelles actions GSC entend mettre en place pour préserver la compétitivité du site et ainsi assurer sa pérennité ?

FO attend des réponses rapides !!



« ESPAGNAC ... STOP !! Le citron est trop pressé !! »

« Jamais assez !! »

Tous les représentants **FO** souhaitent relayer les préoccupations exprimées dans l'atelier par une montée de mécontentement faisant suite aux récentes prises de position de la direction. Les préoccupations soulevées dans cette déclaration reflètent les sentiments partagés par de nombreux employés et méritent une attention sérieuse de la part de la direction de l'Isle d'Espagnac.

FO constate une hausse de la pression en termes de productivité, avec une demande croissante de réaliser un travail supplémentaire, sans accorder aux collaborateurs la possibilité de souffler en retour. De plus, le repositionnement du conducteur-régleur après 20 minutes d'arrêt est fortement critiqué, car cela contredit le principe de la formation continue et du perfectionnement du conducteur. Où est la confiance affichée de la Direction ?

Nous déplorons aussi la mise en place de visites médicales surprises, perçues comme une pression supplémentaire, dans le but de vérifier que les collaborateurs en difficulté ne s'absentent pas pour des raisons personnelles.

Enfin, nous constatons que la direction exerce une pression inappropriée concernant les pauses cigarettes, en convoquant et en informant les salariés concernés sans même rappeler les règles dans le cadre des réunions mensuelles.

Nous appelons à un dialogue ouvert et constructif pour trouver des solutions respectueuses du bien-être de tous les employés. Nous remarquons par ailleurs que la direction met en avant le bien-être au travail à travers des initiatives de well-being et des formations E-learning sur le même sujet. « De la poudre aux yeux !! »

Pire, les élus **FO** observent une contradiction entre ces efforts et les pratiques mentionnées précédemment. Nous vous invitons à prendre en considération nos observations et à trouver des moyens de communication plus cohérents et respectueux afin de promouvoir un environnement de travail sain pour tous.

Usine et C&S : Pour quelles perspectives ?

Dans ces conditions :

- Que penser de l'avenir avec un projet « Low Profil » qui interroge ?
- Que penser des départs non remplacés dans les structures et la polyvalence utilisée à outrance pour les CVD et NCVD, synonyme de pertes de compétences ?
- Que penser des M2 disponibles sur le site, pour le moment inoccupés ?
- Que penser du projet JUMP pour le moment abandonné et pourtant synonyme d'un avenir « connecté et digital » pour C&S ?

Tous les salariés attendent un peu plus que les chants des « Essentials ». Ils répondent présent mais ils attendent du concret et du respect !!