

C.S.E. Central du 14 février 2022

Édito ...

La voix des sans-voix !

On l'entend parfois, dans les médias, voire dans certaines réunions, les organisations syndicales, les représentants du personnel ou la CGT ne représenteraient qu'eux-mêmes.

Un dirigeant d'entreprise qui tiendrait de tels propos aurait une bien piètre image du dialogue social et en serait de facto disqualifié.

Alors, à quoi servent les représentants du personnel et les syndicats ?

Vaste question à laquelle nous répondrons par le prisme CGT.

Rappelons à toutes fins utiles, que les représentants du personnel sont élus par les salariés, sur des listes présentées par des organisations syndicales répondant aux critères de représentativité.

Rappelons également que sur certains sites de notre entreprise, notamment à PAM ou à Foug par exemple, la participation aux élections dépasse les 80 %. Cette participation prouve bien que les salariés s'intéressent et trouvent une réelle utilité à élire des représentants du personnel.

Être représentant du personnel CGT, s'est défendre avec les salariés, leurs droits et intérêts professionnels, moraux, matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.

Être représentant du personnel CGT, s'est défendre une éthique et des valeurs, notamment le progrès et la justice sociale, l'équité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes etc...

À une autre époque, les premiers défenseurs de la classe ouvrière, assimilés parfois aux tribuns du Peuple, se présentaient comme : « la voix des sans voix ».

Aujourd'hui, les élus CGT de Saint Gobain PAM Canalisation perpétuent cette tradition et s'inscrivent fièrement dans les pas de leurs aïeux.

Pourquoi la CGT a quitté le C.S.E. Central du 14 février 2022 ?



Déclaration du syndicat CGT à l'ouverture du CSE Central :

Avant toute chose, le syndicat CGT tenait à souligner l'importance du dialogue social et surtout son attachement aux préceptes et aux valeurs fondamentales c'est-à-dire : humaines, sociales et morales qui ont forgé plus de 75 ans de relations sociales.

Ces relations ont permis de créer des conditions favorables à la longévité, à la pérennité de notre entreprise, qui grâce à plusieurs générations de Femmes et d'Hommes qui se sont engagées, toujours en gardant à l'esprit, ces valeurs essentielles a su fédérer toute une communauté de travail qui en retour a concouru au rayonnement national et transnational de notre société Saint-Gobain PAM.

Aujourd'hui, Monsieur le Directeur Général, à peine arrivé vous semblez vouloir bouleverser le dialogue social, certes malade, renverser les choses, modifier l'échiquier.

Monsieur le Directeur, avant de remodeler le dialogue social, la CGT considère qu'il est indispensable de le renforcer, de le réparer, étant donné ses conditions de fragilité. En outre, sachez que vous envoyez un signal fort, sans précédent et surtout très mal perçu en limogeant le Directeur des Ressources Humaines en poste.

Par ce choix, vous actez et vous marquez votre volonté de renouveler votre équipe ! C'est votre droit, c'est votre choix. Ensuite vous poursuivez votre remodelage par un second signal incompréhensible pour les équipes, en nommant un Directeur des Ressources Humaines de transition qui n'appartient pas à la société et dont le parcours, apparemment plus qu'inquiétant ne semble pas du tout être en adéquation avec les missions dont il aura la charge, en particulier celle de retrouver le chemin du dialogue, excepté si vous êtes un adepte du soliloque.

Du jamais vu à Saint-Gobain PAM, en particulier pour une société comme la nôtre, vieille dame de

plus de 165 ans, qui, sachez le Monsieur le Directeur, ne se pilote pas à la hussarde comme vous le faites.

La CGT s'interroge fortement sur la rationalité de vos décisions, sur votre manque d'objectivité, votre partialité qui génèrent une vraie rupture. Sachez, d'ores et déjà, Monsieur le Directeur, que vous vous êtes mis à dos la moitié des équipes, y compris l'encadrement et l'organisation syndicale majoritaire à Saint-Gobain PAM.

La CGT tient à vous rappeler avec fermeté, que le dialogue social ne se reconstruit pas comme vous le faites. Vos méthodes ne sont pas acceptables. Sachez aussi Monsieur le Directeur, que les partenaires sociaux salariés, c'est-à-dire les élus et mandatés sont désignés par les organisations syndicales et par les salariés qui les élisent dans le cadre d'un processus d'élections professionnelles directes sur la base de la proportionnalité. Heureusement, en aucun cas, vous ne pouvez décider en votre qualité, quels que soient vos exigences, quels seront vos interlocuteurs aujourd'hui et demain !

Au regard de vos choix, de vos postures, de vos déclarations, la Cgt a le sentiment que vous méprisez certains partenaires sociaux, que vous mettez gravement en cause, que vous bafouez certaines valeurs, certains préceptes et l'éthique qui ont toujours prévalu, dans notre entreprise.

Face à cet état de fait dont vous avez l'entière responsabilité, la CGT considère que les conditions minimum d'un dialogue équilibré ne sont absolument pas réunies pour échanger aujourd'hui.

En conséquence, afin d'exprimer sa vive inquiétude, sa ferme désapprobation et son profond désaccord avec vos choix préjudiciables, clivants et stigmatisants, la CGT ne participera pas à cette réunion.

Lu pour vous dans le « Journal des Entreprises » ...

L'enquête du « Journal des Entreprises » du mois de Février est consacrée à Saint-Gobain PAM.

En effet, le journal revient sur une affaire qui a fait couler beaucoup d'encre : le subventionnement par le plan de relance de notre concurrent indien Electrosteel.

L'article relate la communication « dubitative » de Saint Gobain PAM, la stratégie du Cheval de Troie

développée par le député Potier à l'Assemblée et la lettre ouverte de l'UIMM parlant de « coup de poignard » dans le dos.

Pour ceux qui ont suivi l'affaire de près, nous savons très bien que cela ne s'est pas exactement passé comme le relate l'article et que les éléments de langage déployés par les uns et les autres étaient en réalité ceux de la CGT.

En fin d'article, nous lisons que le combat continu et que notre DG Jérôme Lionet « ne lâche pas l'affaire ».

De plus, comme les représentants CGT (ce n'est pas précisé dans l'article), il ne souhaite pas que l'usine d'Arles soit installée.

Nous voilà rassurés. Cependant, la CGT restera vigilante sur le dossier et ne s'interdira pas d'agir de façon ferme au moment opportun.



Orientations stratégiques de l'entreprise ou le théorème du radis creux ...

Lors du CSE Central du 21 janvier, notre Directeur Général a présenté les orientations stratégiques de l'entreprise.

Ce document de 80 vignettes de présentation pourrait sembler ambitieux puisqu'il se veut porteur d'une « nouvelle vision et d'un projet d'entreprise pour PAM ».

Avec de tels objectifs, la CGT et ses élus s'attendaient à découvrir un projet quasi-révolutionnaire, avec des mesures qui renverseraient la table et qui permettraient de vraiment répondre aux enjeux auxquels notre communauté de travail est confrontée.

Eh bien ! Pas vraiment, d'ailleurs, en off, certains cadres, plutôt bien positionnés dont nous tairons les noms, mais auxquels le projet a été présenté, l'ont comparé à un « radis creux ».

Oui le radis creux, c'est fort désagréable, filandreux et cela n'est pas très bon en goût. C'est surtout une occasion ratée de se régaler ! Evidemment, il faut être amateur de radis !

Alors regardons de plus près le contenu du fameux projet.

D'abord, le titre : « PAM a safe path for water ». Voilà, nous venons de perdre à peu près la moitié de notre communauté de travail, pas forcément rompue ou familière à langue de Shakespeare, à moins que le projet ne s'adressât pas à eux !

Un petit tour sur google traduction permet de comprendre que le titre du projet signifie en réalité : PAM, un chemin sûr pour l'eau.

D'ailleurs, heureusement que « Google est notre ami » comme le dit la publicité tant le document est bourré d'anglicismes qui font sans doute très chics dans les diners mondains, mais qui n'aident en rien à la compréhension.

D'après le document, notre entreprise va désormais se développer autour de trois piliers solides :

- Le client, notre priorité : avec une valeur, la proximité avec ce dernier.
- L'expertise pour le futur : avec notre force, l'expérience et la passion d'innover.
- La croissance durable : avec un engagement, celui de contribuer activement à protéger notre planète.

Bien sûr tout cela s'inscrit dans la politique du Groupe Saint-Gobain intitulée « Making the world a better home » (*faire du monde un meilleur foyer*).

Plus concrètement, les « grands objectifs » pour 2022 sont de plusieurs ordres :

Le premier consiste à continuer le travail sur nos fondamentaux. Bien sûr, la sécurité figure en bonne place avec une vision particulière. Un focus sera réalisé sur les accidents aux mains et sur les intérimaires. Un point d'orgue sera mis sur la rigueur avec le respect des standards et la discipline, un peu comme à l'école.

C'est écrit noir sur blanc et il est important de le préciser, en matière de sécurité, l'ambition est de « provoquer un état de choc ».

Il s'agit sans doute d'une expression malheureuse ou d'une traduction anglaise approximative. C'est un peu comme si nous utilisions la célèbre citation de Winston Churchill sur « le sang et les larmes » : inappropriée lorsque l'on parle d'accident !

La vision de notre DG en matière de sécurité est donc assez raide et autoritaire. Un peu comme « la tolérance 0 » de Nicolas Sarkozy.

Le service S&OP et la promesse client figure en bonne place tout comme l'amélioration continue des bases structurées.

Évidemment, tous ces acronymes et ce charabia doivent certainement parler aux initiés et à ceux qui ont contribué à la rédaction du projet.

Pour les autres, le commun des mortels, le plus grand nombre, personne n'y comprend rien et en



est réduit, un peu comme les hommes des cavernes, à suivre les étoiles.

Le second objectif est de mettre le client au cœur de l'organisation et des décisions.

Le troisième est de favoriser la croissance en s'appuyant sur nos forces et opportunités en matières de : durabilité, d'alimentarité et de réciprocité.

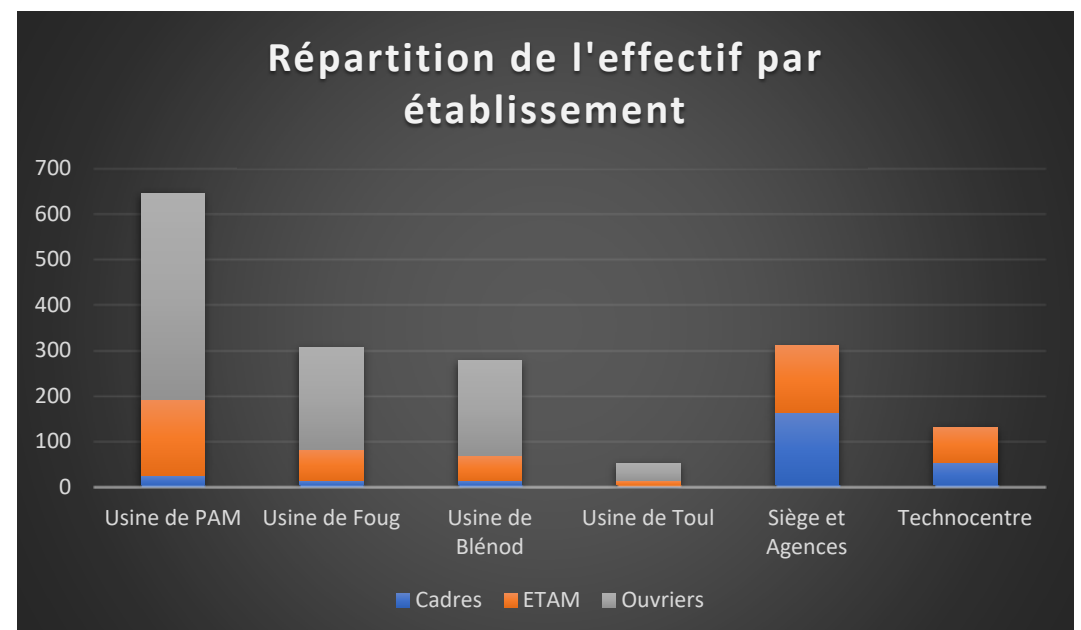
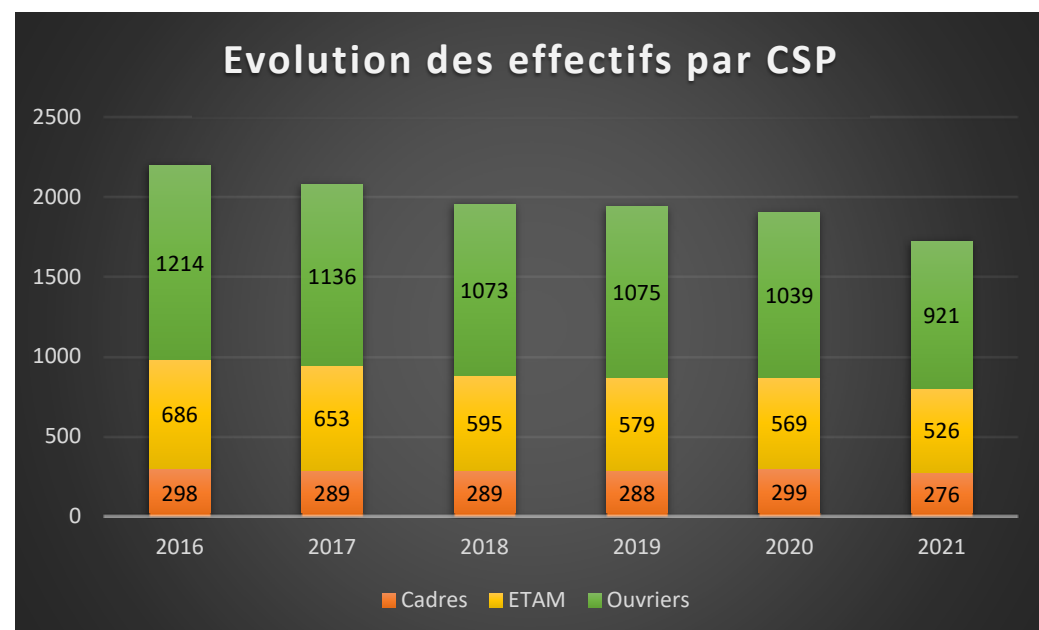
Le quatrième et dernier est de mettre en place une organisation agile et réactive.

La conclusion de cette présentation "patchwork", restons dans le thème, n'est pas non plus piquée des vers comme on le dit vulgairement. Elle se termine par une phrase magique : « une vision fédératrice et un projet d'entreprise structuré opérationnel comme socle pour réussir nos actions et nos ambitions 2022. »

La CGT pour sa part, est particulièrement circonspecte et dubitative face à ce projet qui aurait pu aisément être rédigé par un cabinet externe tant il est bourré de « lieux communs » et dans lequel on ne retrouve ni notre entreprise ni l'esprit de son collectif de travail.

Pour la CGT, les orientations stratégiques 2022 ne sont pas nature à répondre aux réels enjeux de l'entreprise. Nous sommes face à un projet insipide, sans goût, sans saveur, covidé en quelque sorte ! Comme le disait le regretté Jules Renard : « Le projet est le brouillon de l'avenir. Parfois, il faut à l'avenir des centaines de brouillons ».

Quelques mots sur la politique sociale de l'entreprise ...



Nous payons aujourd'hui des années de « coupes sombres » dans les effectifs opérationnels au gré des différents plans d'économies et autres réorganisations.

La politique du « non-remplacement » des départs, certes moins « douloureuses » qu'un P.S.E., nous confronte aujourd'hui à un véritable problème en matière de transmission de nos savoir-faire. Dans de nombreux établissements

industriels, ce n'est que par le recours au personnel intérimaire que nous sommes en mesure d'assurer les différentes productions.

Ce recours massif à l'intérim n'est pas sans poser de problème en matière d'accident, de qualité et parfois même de productivité. Bien sûr, cet état de fait n'incombe pas aux intérimaires, mais nos métiers demandent de réaliser nos productions dans « les règles de l'art » et nécessitent une

expérience et un savoir-faire que l'on n'obtient qu'avec du temps et de la formation.

C'est pourquoi la CGT revendique l'embauche des salariés intérimaires afin qu'ils obtiennent un contrat stable et que l'on arrête de perdre leur expérience à chaque fin de mission. Il est aussi indispensable de travailler sur l'attractivité des métiers, notamment en maintenance.