



Pau, le 13 juin 2018

Réorganisation de la DOP

Le malaise s'amplifie chez TERÉGA

Ce jour se tenait le premier CE/CHSCT dédié au projet ACE 1

Après ouverture de ce point, vos élus ont fait une déclaration
et ont quitté la séance

Le dialogue social n'est cependant pas rompu

Après étude des documents transmis aux instances, il subsiste encore trop d'incertitudes, d'insuffisance d'informations, trop de questions et des problématiques de fond qui ont fait prendre la décision d'un recours à une double expertise :

- ***Orientations stratégiques***
- ***Santé, sécurité et conditions de travail***

**Vous pouvez vous exprimer au travers
du questionnaire émis par le CE.**

Ne confondons pas vitesse et précipitation

**Pour les entretiens exploratoires, n'hésitez pas à demander
conseil auprès de vos représentants du personnel**

**Dans cette période d'interrogations et d'inquiétude qui se confirme dans
toute l'entreprise, les élus et les représentants syndicaux sont à votre
écoute, et vous apporteront tout leur soutien.**

Nous vous communiquons la déclaration conjointe CE/CHSCT

Pau, le 13 juin 2018

CE TEREGA

CHSCT TEREGA

Au début de ce processus d'information/consultation, voici un aperçu de nos premières réactions, interrogations...

Nous avons découvert et pris connaissance du projet ACE 1 de réorganisation de la direction des opérations. Les instances ainsi que le personnel sommes choqués par une ampleur de changement jamais connu :

- Fermeture de site
- Transformation des emplois
- La perte des fonctions
- La disparition des entités
- La mobilité géographique imposée

Nous constatons que ce projet majeur de refonte des opérations est déconnecté voire contradictoire aux orientations stratégiques.

Ce changement est important, lourd et pesant pour le collectif de toute l'entreprise. Un changement d'une telle ampleur doit se préparer en profondeur **en privilégiant la dimension humaine**. Rappel du code du travail : l'employeur est responsable de la santé physique et psychique des salariés dans le cadre professionnel (art. L4121-1 et 2).

Nous soulevons de nombreuses questions, quant à la cohérence de ce projet sur de nombreux aspects :

- Qu'est-ce qui n'est pas efficient dans l'organisation actuelle alors qu'elle est reconnue par nos parties prenantes.
- Pourquoi agir avec une telle précipitation alors que nous n'avons aucune pression des Pouvoirs Publics, CRE ?
- Quelles seront les plus-values attendues du nouveau modèle ? et comment seront-elles mesurées ?
- Quels vont être les indicateurs de mesure d'efficience ?
- Quel est le but ?
- Comment calculez-vous l'ISO EFFECTIF au périmètre de la DOP ?
- Configuration cadre/oetam ?
- Quels sont les différents scénarios étudiés ? Pourquoi faire le choix de déplacements en si grand nombre ?

La proximité du terrain qui fait notre force, notre réactivité, va s'étioler, les menaces d'éloignement vont peser sur notre organisation et sur la sécurité des installations.

Concernant les points les plus éloignés des secteurs est-ce qu'un gain attendu de **1 %** (accès > 75min) justifie un tel tsunami dans le périmètre actuel?

Gestion RH : la confiance n'est plus là... exemples : des postes ont été attribués pour être supprimés au bout de 2 semaines, des personnes retenues à des postes qui disparaîtraient dans le projet, Quid des APAP en cours... ?

Le cloisonnement des postes est-il un bien ?... nous oscillons entre spécialisation/polyvalence et centralisation. Comment bien expliquer les attributions d'emplois, les métiers ? Nous dénonçons cette bourse à l'emploi qui n'est pas une GPEC construite.

Vous engagez, trop tôt, des entretiens exploratoires sans que les conditions de ces possibles mobilités soient définies et votre approche est contestable.

Nous demandons que les salariés qui auraient des entretiens exploratoires soient accompagnés par des représentants du personnel, s'ils le souhaitent.

Communication : construction d'une vision partagée... Comment ? Par quel biais ? Une concertation factice a été mise en place et présentée comme participative alors que les propositions n'ont pas été prises en compte. Aucun travail participatif sur le redécoupage territorial, pourquoi ? Leurs apports métiers n'ont pas été reconnus et encore moins retenus ! La participation des collaborateurs se limite à une infime partie du projet et non aux conclusions de l'étude.

Délais de mise en œuvre : Pourquoi agir à cette vitesse ?

Période de transition : Risque accru de perte de la maîtrise des opérations, risque industriel.

La notion de gestion de crise n'est jamais évoquée, Quid des astreintes ?

Elles sont floues et nous demandons un positionnement clair et affirmé.

La responsabilité de la sécurité des opérations est diluée.

A ce stade, le projet bouleverse l'organisation des opérations (analyse et maîtrise des risques) sur les parties transport et stockage et c'est un facteur de risque industriel accru.

Le risque routier : 1er risque chez TEREKA... quelle analyse et méthodologie ont été réalisées pour ce risque ?

Formation : le plan de formation est-il établi ? Budgétisé ? Nous n'avons pas su trouver d'informations détaillées à ce sujet.

Axe 1 : Orienter le consommateur et le marché...

Vous supprimez notre ancrage à Bordeaux : métropole avec de nombreuses installations. Nous ne voyons pas l'objectif et comment vont fonctionner la sécurisation des opérations ?

Il n'y a plus de représentation de proximité de l'entreprise pour le lobbying des axes stratégiques, pour faire de la relation...

Mutualisation des moyens : maintenance spécialisées transport et Stockage... Quelle garantie des disponibilités des installations?

Les outils informatiques/digitaux ne sont pas à la hauteur aujourd'hui... (Ex : TACTIC, Téléphones ATEX, Visual Planning non dispo sur smartphones) En novembre tout sera-t-il opérationnel ? Aucun déploiement ne s'est passé correctement.

Compétences/Management : à 2 vitesses... pourquoi dans certains territoires des super-intendants et pas dans d'autres ? Management des coordinations... perte de la proximité. Quelle sera l'évolution des emplois ? Pourquoi des incohérences dans les fiches métiers (plusieurs fiches reprennent différents emplois ; incohérences des coefficients ; oetam, cadre sur une même fiche). Des compétences de spécialistes perdues et éparpillées sur plusieurs fiches emplois.

La liste de questions est encore longue...

Un changement d'une telle ampleur doit susciter l'adhésion des collaborateurs pour qu'un tel projet soit efficient. Aujourd'hui la confiance semble rompue et la cohérence, la pertinence, le sens même de ce projet ne convainc pas. Les opportunités et les montées en compétences restent à démontrer. TEREKA est riche de compétences clés, de collaborateurs sachants qui ont prouvé, à maintes reprises, une adaptabilité aux changements, une réactivité aux moments clés, une assurance de la sécurité des installations.

La gestion humaine de TEREKA est et doit rester une valeur forte de notre entreprise. Elle est indissociable de l'adhésion des équipes. Ce projet ACE, tel qu'il est présenté écrase cette valeur.

Le CE constate que les orientations stratégiques présentées au mois d'avril sont obsolètes au vu de l'ampleur de ce projet et au regard du code du travail. Nous demandons la prolongation de l'expertise sur les orientations stratégiques.

Compte tenu du projet de réorganisation de l'entreprise ayant notamment pour conséquence l'extension du secteur géographique de nombreux salariés, un nouveau régime des astreintes et une modification du rattachement hiérarchique organisationnel le CE fait appel à l'expertise du CHSCT.

VOTE CE

Le CHSCT demande une expertise sur les conséquences de ACE concernant la sécurité, la santé physique et mentale des intervenants pour TEREGA et les conditions de travail. Le CHSCT demande un vote de principe. Nous demandons que soit inscrit à l'ordre du jour du CHSCT du 21/06/2018, le vote au recours à l'expertise concernant le projet ACE.

VOTE de principe CHSCT

Nous quittons la séance et demandons à la direction en accord avec les secrétaires des CE CHSCT de programmer les réunions permettant les mises en place des expertises.

Compte tenu de ce contexte et de l'avis unanime des 2 instances ainsi que des OS, nous clôturons la séance.

Isabelle CAPY
Secrétaire du CHSCT



Christophe LE CORNEC
Secrétaire du CE

