



ORIGAMI : OU EN SOMMES-NOUS ?

RAPPEL : le 31 janvier 2019, la Direction présentait au CSE le projet **ORIGAMI**. Celui-ci a pour but de définir un modèle d'organisation, d'identifier, de développer les compétences et d'opérationnaliser les technologies « 4.0 ».

Dans cette nouvelle organisation, il était prévu 4 niveaux hiérarchiques avec :

- un ratio de 1 encadrant pour 6 à 8 salarié.e.s,
- un fonctionnement en cellule incluant les fonctions maintenance au sein des équipes,
- une « usine du futur » doit bénéficier de : SPC et algorithmes décisionnels, de capteurs en ligne, préparation automatique des échantillons, analyse HPLC automatiques, etc...



Ce jeudi 16 juillet, le Directeur de l'UES est venu faire un état d'avancement du projet ORIGAMI aux élu.es du CSE.

La **CFDT** a constaté des dérives dans le projet et un manque de clarté. Vos élu.es **CFDT** ont donc beaucoup interrogé la direction sur cette réorganisation menée avec des moyens humains et techniques insuffisants et sans étude **d'impact humain** !

Exemple : les agents de maîtrise des tours d'atomisation auront encore 17 salarié.e.s sous leurs responsabilités alors que la Direction annonçait uniformiser pour atteindre un ratio de 6 à 8 salarié.e.s maximum.

La **CFDT** a demandé un planning de déploiement des investissements (capteurs, automatisme etc...) en parallèle de la réorganisation afin de pouvoir identifier les formations nécessaires.

Réponse de la Direction : « nous sommes venus vous présenter la réorganisation ».

La **CFDT** a demandé le coût global du projet. **Réponse** de la Direction : environ 2 M€ pour le groupe, alors que le coût du consultant mandaté pour Origami s'élève à environ 1,2M€...

La Direction a ensuite présenté l'organigramme. Les élu.es **CFDT** ont demandé ce que devenaient les agents de maîtrise de jour. **Réponse** de la Direction : il n'y en a plus. Chacun devra se positionner en septembre dans les futurs métiers et tous les postes sont ouverts (des salarié.e.s postés pourront postuler sur des postes de jour et vice versa), exception faite « du poste de Directeur qui lui ne changera pas » ?

Pour la CFDT, il est indispensable que la Direction donne tous les moyens humains nécessaires afin que chaque salarié soit formé correctement à son futur poste et que les AM puissent mener leurs missions d'encadrement. Il est tout aussi impératif que des investissements soient réalisés afin de remettre en état les process pour que les nouvelles technologies de « l'usine du futur 4.0 » puissent y être adaptées.

A la demande de la CFDT, la Direction reviendra avec une présentation globale incluant les investissements techniques et les moyens d'accompagnement à ce grand changement.

POUR LA CFDT, IL EST URGENT D'ACCOMPAGNER ET DONNER DE LA VISIBILITÉ AUX SALARIÉ.E.S SUR LES FUTURS POSTES QU'ILS VONT OCCUPER. PAS QUESTION DE REPRODUIRE LES ERREURS DU PASSÉ !

