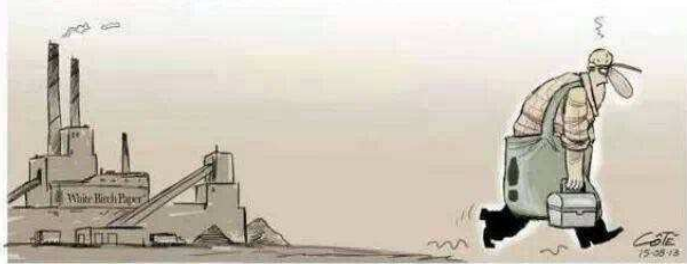


PRIME DE DÉPART D'UN DÉPUTÉ
OU D'UN MINISTRE APRES QUELQUE MOIS A SON POSTE



PRIME DE DÉPART D'UN SALARIÉ APRES TOUTE SA VIE A UN POSTE



Les salariés sont les premières victimes du monde du travail dirigé par les seuls intérêts du Capital.

Ainsi, il semble de plus en plus stupide de construire des modèles économiques basés sur une croissance constante et infinie. Une croissance qui s'appuie sur la recherche maladroite du gain de productivité. Ce modèle, issu du LEAN MANAGEMENT épuise aussi bien les salariés que notre société en général.

Les capitalistes demandent toujours plus de travail aux travailleurs (modification de process, course à la DMT...), en les mettant en concurrence avec des machines et des robots, afin de se gaver toujours plus goulûment des bénéfices du travail.

Jeux

5	1	3	8				9	6
				6	4	3		5
	2			5				
	3	1	4	9		6		7
			6		8			
6							5	4
1	4	5	9		7	2		8
				4	1	7		
	7							5

		8	1	4				3
2			8		7	4	9	
1	4					5		
		9	5					1
	1	5	4	3	2			
		7				8	4	5
7					6		3	9
		1	7			6		4
		2	9	4				

SE SYNDIQUER NUIT GRAVEMENT A L'AUSTERITE



Juillet / Août 2015
N°49

Alors, merci qui ?

Merci surtout aux salariés qui supportent ce spectacle désolant d'un syndicat qui s'attaque ouvertement à deux autres sans aucune raison, sauf peut-être pour essayer de créer une polémique afin d'attirer la sympathie des salariés qui ne sont pas dupes. La question est : à qui vraiment profite tout ce cirque ? A la direction, certainement...

Par ailleurs, il vaut mieux être accusé d'agir pour la bonne application du code du travail, en l'occurrence l'heure d'embauche, que d'être le pantin « malgré soi » de la direction. Il ne suffit pas de dénigrer l'engagement de la CGT pour avoir raison, même si c'est la mode actuelle relayée par certains médias boulimiques de potins véhiculés dans l'urgence et d'approximations diverses. De toute façon, par définition, une mode est faite pour être dépassée très rapidement... Les chiens aboient et la caravane passe...

A propos de caravane, celle de la CGT à destination des saisonniers a débuté son périple cet été sur le site du Futuroscope afin de mettre en lumière leurs conditions de travail alors qu'ils participent pleinement à la réussite de nos vacances quel que soit le lieu. Encore merci à eux !



LA CGT VOUS SA FORCE C'EST VOUS SYNDIQUÉZ-VOUS!

CNP Assurances

Ils craignent plus de froisser le client que de mettre en danger les salariés...

Selon des témoignages issus de réunions d'équipe, les salariés doivent maintenant demander l'autorisation de raccrocher en cas de communication conflictuelle. Cette décision managériale va – une fois de plus – dans le sens de l'infantilisation du CC qui doit donc demander une autorisation au lieu de gérer son appel (la confiance règne...) comme son professionnalisme le conditionne habituellement. C'est un surplus de travail pour le superviseur qui doit statuer sur ces questions ou même reprendre l'appel parfois pendant plusieurs dizaines de minutes, alors que l'encadrement est en sous-effectif.

Où est l'intérêt d'Armatix de mettre en place un tel processus sur cette activité, et surtout pour quel résultat?

EDF

Ils craignent plus de perdre 1/2 point de DMT que de nuire à la santé des salariés...

La plupart des salariés de l'activité EDF, que ce soit à VdA, Tauxigny ou au Futuroscope constate que l'été connaît une explosion des plannings.

Roulement interrompu, changement d'équipe, ajustement d'horaires au quart d'heure, multiplication des horaires différents dans la même semaine.

Ces contraintes organisationnelles n'ont pour but que de ne pas froisser notre cher client. EDF attend de nous que servilité et malléabilité.

A la rentrée, la direction constatera un absentéisme en hausse, des conseillers épuisés et maussades et se demandera benoîtement, comment cela se fait...

DEPENALISATION

La dépenalisation du code du travail, selon la loi Macron et les rajouts de Rebsamen, ça veut dire :

+ Suppression des peines de prison pour les délits d'entrave. (L'entrave est le fait de gêner ou bloquer le déroulement de la mission des représentants du personnel). C'est le juge en place à l'inspection du travail qui tranchera les litiges.

Le secrétaire du CHSCT, n'aurait plus la maîtrise de l'établissement de l'ordre du jour. Le secrétaire du CHSCT ne pourrait plus bloquer les procédures défavorables aux salariés.

+ L'employeur de fixe de manière unilatérale les critères d'ordre des licenciements.

Un nouvel article permet aux « sociétés mère »(Armatix) d'organiser en toute quiétude la faillite de leur filiale (LC France) et de ne pas mettre en place le Plan de Sécurisation des Emplois.

Tous ces changements valent bien la peine de s'y intéresser, pour l'avenir du système social mais aussi professionnel et personnel.

Vous n'êtes pas sans savoir que l'entreprise qui vous embauche, gagne de l'argent à vous employer et ne vous reverse que ce qu'elle pense être juste pour ses intérêts, jamais dans le vôtre.

Vous voulez dire STOP ? Syndiquez-vous à la CGT car c'est le seul syndicat qui ne courbe pas le dos devant la direction. C'est l'un des seuls syndicats qui dit non ça suffit : pas d'augmentation de salaire donc pas d'accord NAO signés... Le syndicat CGT de l'entreprise ne signe des accords que lorsqu'ils vont dans l'intérêt du plus grand nombre.

Sachez que si vous ne voyez pas l'envers du décor, vos élus et mandatés le voit. La bataille est souvent compliquée, mais nous savons faire reconnaître et pointer du doigt certaines des erreurs que l'entreprise nie parfois en bloquant.



Eloge des syndicats

par Serge Halimi, avril 2015

Puisque chacun prétend se soucier de l'envol des inégalités, pourquoi cette analyse du Fonds monétaire international (FMI) est-elle passée à ce point inaperçue? En raison de ses conclusions ? Dans une étude présentée en mars dernier, deux économistes issues de ce temple du libéralisme relèvent « l'existence d'un lien entre la baisse du taux de syndicalisation et l'augmentation de la part des revenus les plus élevés dans les pays avancés durant la période 1980-2010 ». Comment expliquent-elles ce lien ? « En réduisant l'influence des salariés sur les décisions des entreprises », l'affaiblissement des syndicats a permis d'augmenter la part des revenus constitués par les rémunérations de la haute direction et des actionnaires ».

Selon ces économistes du FMI, « une moitié environ » du creusement des inégalités que les libéraux préfèrent traditionnellement attribuer à des facteurs impersonnels (mondialisation, technologies, etc.) découlerait du déclin des organisations de salariés. Doit-on s'en étonner ? Quand le syndicalisme, point d'appui historique de la plupart des avancées émancipatrices, s'efface, tout se dégrade, tout se déplace. Son anémie ne peut qu'aiguïser l'appétit des détenteurs du capital. Et son absence, libérer une place qu'envahissent aussitôt l'extrême droite et l'intégrisme religieux, s'employant l'une comme l'autre à diviser des groupes sociaux dont l'intérêt serait de se montrer solidaires.

Or l'effacement du syndicalisme ne tient ni du hasard ni de la fatalité. En avril 1947, alors que l'Occident s'apprête à connaître trente ans de prospérité un peu mieux partagée, Friedrich Hayek, un penseur libéral qui a marqué son siècle, dresse déjà la feuille de route de ses amis politiques : « Si nous voulons entretenir le moindre espoir d'un retour à une économie de liberté, la question de la restriction du pouvoir syndical est une des plus importantes. » Hayek prêche alors dans le désert, mais quelques décennies plus tard, grâce à l'intervention directe — et brutale — de deux de ses admirateurs, Ronald Reagan et Margaret Thatcher, lors de conflits du travail marquants (les contrôleurs aériens américains en 1981, les mineurs britanniques en 1984-1985), le « pouvoir syndical » a rendu l'âme. Entre 1979 et 1999, le nombre annuel de grèves impliquant au moins mille salariés passe aux Etats-Unis de deux cent trente-cinq à dix-sept, celui des jours de travail « perdus », de vingt millions à deux millions (2). Et la part du salaire dans le revenu national recule... En 2007, sitôt élu président de la République, M. Nicolas Sarkozy fait à son tour voter une loi restreignant le droit de grève dans les services publics. L'année suivante, il pavoise tel un gamin hilare : « Désormais, quand il y a une grève en France, personne ne s'en aperçoit. »

En bonne logique, l'étude du FMI aurait dû insister sur l'urgence sociale et politique de renforcer les organisations de salariés. Elle estime plutôt qu'« il reste à déterminer si l'accroissement des inégalités dû à l'affaiblissement des syndicats est bon ou mauvais pour la société »... Ceux qui ont déjà une petite idée de la réponse en tireront sans effort la conclusion qui s'impose.

Avenir du syndicalisme



CGT-LC

Syndicat

Le 11 Octobre 2013 a eu lieu le congrès constitutif du syndicat CGT lasercontact. Ce congrès ouvert à tous les syndiqués CGT de l'entreprise a mis en place un nouveau collectif du syndicat dans l'entreprise, la commission exécutive.

Le 24 Novembre 2014, l'assemblée générale du syndicat a eu lieu. Il en est ressorti, suite aux votes des militants, une modification du nom du syndicat, devenant CGT-LC, ainsi qu'une modification de la commission exécutive.

A ce jour, la commission est composée de:

-Francesca Infortuna	-Alexandre Millet
-Vanessa Iglesias	-Olivier Portain
-Virginie Roy	-Julien Hémon
-Céline Foucault	-Khaled Bechker
-Sophie Aloin	-Pierre Arnaud
-Safia Cherifi	-Serge Panero

STATUTS

Le congrès a permis d'établir des statuts au syndicat, ceux-ci définissent les contours du syndicat.

Comme l'article 3 : Principes Fondamentaux

La société étant traversée par des intérêts sociaux contradictoires, le syndicat regroupe sans distinction d'opinions politiques, de conceptions philosophiques ou de croyances religieuses, tous les salariés conscients de la lutte à mener pour défendre leurs droits et leurs intérêts : matériels et moraux, économiques et professionnels, individuels et collectifs.

Le syndicat est indépendant, notamment à l'égard du patronat, des partis et de l'Etat.

Nul ne peut se servir de sa qualité de syndiqué C.G.T. ou d'une responsabilité au sein du syndicat dans un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation syndicale.

La CGT lutte contre toute forme de racisme, l'homophobie, la xénophobie et la misogynie.

Dans la morosité ambiante et le défaitisme de rigueur, les syndiqués CGT font le choix de porter leurs revendications et de continuer les luttes.

Car la résignation face aux patrons ne nous donnera jamais de meilleurs lendemains, seuls les salariés peuvent conquérir ce qui leur est nécessaire.

Mais pas de façon égoïste comme nous l'inculque la société du commerce et de la compétition. Mais bien de façon collective, organisée et démocratique.

Le syndicat n'a pas d'existence pour lui-même. Il est l'outil que les salarié-e-s se donnent pour s'organiser, lutter et gagner sur les revendications.

LUTTER PLUS POUR GAGNER PLUS

ENVIE DE FAIRE CHANGER LES CHOSES ?

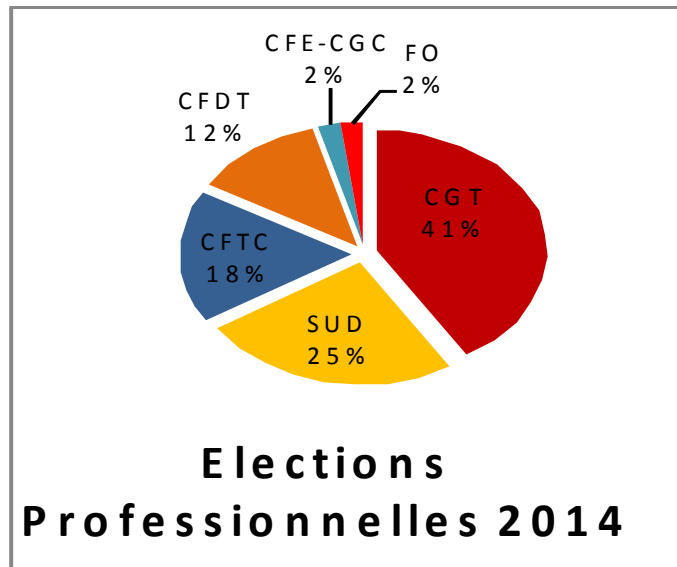
SYNDIQUÉZ VOUS

LES CITOYENS QUI LUTTENT NE SONT PAS SUR DE GAGNER
MAIS CEUX QUI NE LUTTENT PAS ONT DÉJÀ PERDU.

V HUGO

Fraternellement

Représentativité



Suite aux élections professionnelles de 2014, octroyant des mandats DP et CE de 3 ans, le vote des salariés a placé la CGT, pour la deuxième fois consécutive comme première organisation en terme de représentativité des salariés.

Malgré cela, la direction continue de privilégier le dialogue avec des syndicats plus conciliants, car l'alliance des syndicats CFDT / CFTC et CFE-CGC permet la signature d'accord d'entreprise, comme les NAO, le travail de nuit, le droit syndical, la GPEC, etc...

Ainsi, il nous semble clair que tant que nous ne passerons pas la barre des 50% des votes, nous ne pourrons pas peser réellement des débats et forcer la main à la direction pour l'ouverture de réelle négociation en faveur des salariés.

Malgré tout, le jeu de la démocratie nous permet parfois de trouver des accords avec les élus du syndicat SUD et nous permet de faire avancer des points qui nous semblent importants, voire nécessaires. Comme par exemple, au niveau du Comité d'Entreprise, la mise en place d'une expertise des comptes de l'entreprise ou la mise en place d'un site internet pour le CE (pour rappel : www.celcfrance.fr).

QUI SONT LES ELUS ET MANDATES CGT ?

A Bordeaux : Anne Guillemard, Philippine Alcamo, Pierre Arnaud, Idrissa Diouf, Hamed Semmani, Peggy Legrand, Jessica Hugros

A Roanne : Serge Panero, Claire Bréat, Mélanie Luceau, Francesca Infortuna, Cindy Damais, Béatrice Bailly

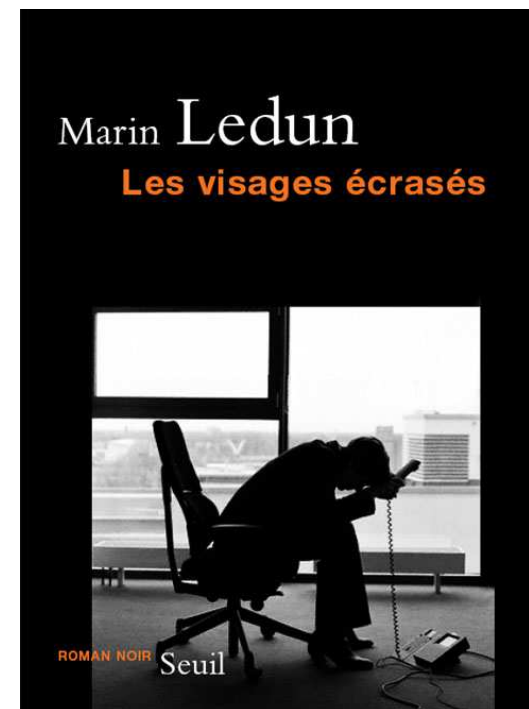
A Tauxigny : Agnès Timon, Isabelle Brault, Virginie Roy

A VDA : Claire BenKebil, Julie Pachy, Sébastien De Blandere, Marietou Duytschever, Safia Cherifi, Marjorie VanMullen

Au Futuroscope : Sophie Aloin, Vanessa Iglésias, Olivier Portain, Jonathan Lopez Triana, Alexandre Millet, Géraldine Fernandez, Aurore Royer, Astrid Singarraud, Hélène Lanoue, Lydie Gilbert, Gwenaël Courtet, Julien Hémon, Céline Dion, Raquel Moreira

Le syndicat CGT-LC, qui se construit sur un syndicalisme de masse (basé sur les adhérents) est le seul à avoir des représentants sur l'ensemble des sites de lc-france.

Culture



« Vincent n'est pas le problème. Il le sait je le sais. Le problème ce sont ces fichues règles de travail qui changent toutes les semaines. Ces projets montés en quelques jours, annoncés priorité-numéro-un, et abandonnés trois semaines plus tard sans que personne ne sache vraiment pourquoi, sur un simple coup de fil de la direction. Cette tension permanente suscitée par l'affichage des résultats de chaque salarié, les coups d'œil en biais, les suspicions, le doute permanent. L'infantilisation, les sucettes comme récompense, les avertissements comme punition, les objectifs inatteignables. Les injonctions paradoxales, la folie des chiffres, la double écoute. La peur et l'absence de mots pour le dire. »

L'entreprise qui sert de toile de fond à ce roman noir ressemble comme deux gouttes d'eau à France Telecom-Orange. Un énorme centre d'appels d'un énorme groupe de Telecom. La narratrice de ce récit c'est le Médecin du Travail ou plutôt « la fosse à purin » des salariés, comme elle le dit elle-même. Elle écoute et parfois elle arrive à apaiser, à soigner. Pour tenir le coup, pour rester debout et de ne pas s'effondrer sous le poids de la souffrance de ses patients, elle raisonne uniquement en médecin, elle ne s'exprime qu'en listant des symptômes (« Stress, fatigue nerveuse, angoisses, troubles du sommeil »). Objectivité, diagnostic, préconisations...Et pourtant c'est elle qui va passer à l'acte, pour le bien de son patient un taylorien du tertiaire noyé parmi tant d'autres.

« lève-toi c'est décidé,
Laisse-moi te remplacer,
Je vais prendre ta douleur »

La mélodie entêtante de Camille résonne dès la première page et ne se tait jamais.

Dans cette course contre la montre, la police n'est pas le seul acteur. Le médecin lui-même enquête pour trouver des réponses à ce qu'elle appelle « l'autre histoire », les syndicats bataillent pour protéger les autres salariés, ceux qui ne sont pas morts, et enfin la Direction s'emploie à sauver les apparences dans l'unique but de ne pas perdre de parts de marché.

Les visages écrasés est un roman fort et sans pitié. Le style brut de Marin LEDUN est parfaitement adapté à cette ambiance non pas sombre mais au contraire blafarde façon bloc opératoire ou plutôt salle d'autopsie.

Les visages écrasés de Marin LEDUN
Editions Seuil (2011)
Collection Roman Noir

Imprimé par nos soins - Ne pas jeter sur la voie publique

Souvenirs RPS

Souvenez-vous que la direction vous a invité à répondre à un questionnaire sur les RPS...

Les membres du CHSCT ont été informés et conviés à répondre à ce « dit » questionnaire. Tout comme certain d'entre vous, ils se sont aperçus que ce questionnaire pouvait être rempli plusieurs fois par la même personne, ce qui génère des résultats qui ne sont pas en corrélation avec la réalité des conditions de travail.

Lors d'une précédente réunion les membres du CHSCT ont été conviés par la direction à participer à des groupes de travail sur les RPS. Les membres du CHSCT ont refusé d'y participer sur le motif que la méthodologie n'était pas pertinente ce qui semble être corroboré par le fait que le cabinet d'expertise choisi par la direction n'était pas agréé pour faire cette expertise.

Aujourd'hui les membres du CHSCT ont fait appel à un cabinet d'expertise indépendant et surtout agréé par le ministère du travail pour effectuer une expertise des RPS qui se tourne exclusivement vers les salariés. Les membres du CHSCT reviendront vers vous pour vous faire une communication plus claire sur cette démarche, que la direction ne souscrit pas. De tout façon elle n'a pas le choix.

Syndicalisation

Nous sommes de plus en plus nombreux dans l'entreprise lc-france à adhérer au syndicat CGT-LC. Nous connaissons aussi un taux de départ important, car comme tous les salariés, le turn-over parmi les adhérents est très important.

Ainsi, nous devons relever le double défi de continuer d'accroître notre syndicat de masse, c'est un dire un syndicat construit sur les revendications de ses adhérents, mais aussi d'assurer l'évolution rapide de ceux-ci pour que chacun, le moment venu, soit capable de prendre les responsabilités nécessaires au bon fonctionnement du syndicat et de la défense des salariés.

En effet, à la CGT nous n'avons pas vocation à avoir des élus « propriétaires » de leur mandat comme il peut en exister dans d'autres syndicats. Nous considérons que c'est quand chacun des syndiqués prend ses responsabilités que nous progressons collectivement.

La CGT que vous voulez, c'est vous qui pourrez la construire et décider des luttes à mener, le syndicat CGT-LC vous offre la possibilité de CHOISIR.

Portable

Parmi les nombreuses dispositions du nouveau règlement intérieur écrit, diffusé et assumé par la direction (malgré les nombreuses objections, demandes de corrections, de modifications de la part des élus CGT), on peut trouver l'obligation d'éteindre son téléphone portable sur les plateaux...

Or, de nombreux salariés ont des responsabilités familiales ou civiles en dehors de l'entreprise qui nécessitent d'être joignables.

Autant les appels ou SMS peuvent être interdit, autant les salariés doivent être impérativement JOIGNABLES.

Les élus CGT ont soulevé le fait que rien n'était mis en place par la direction pour que quelqu'un d'extérieur à l'entreprise puisse appeler et être mis en relation rapidement avec la personne concernée. Ou encore, comment font les salariés travaillant en 24h/24 pour être joignables quand il n'y a pas de responsable dans les bâtiments...

Les élus n'ont eu comme réponse que le regard vide inhumain du service des ressources humaines plus occupé à organiser des « selfies » que de veiller à la sécurité et l'accessibilité des salariés.

Le syndicat CGT-LC est prêt à soutenir les salariés face à ce regain de déshumanisation mis en place par ARMATIS.

Les élus CGT du CE et des CHSCT ont voté contre ce règlement intérieur lors des consultations (Sachez-vous identifier quels élus ont voté pour?); les DP ont aussi exprimé leur opposition (bien que la direction n'ait pas eu besoin de leur avis).