

QUESTIONNAIRE ORion

La CFDT a décidé de mettre en place un observatoire des rémunérations et de la négociation annuelle obligatoire (NAO). Il traduit la volonté de la CFDT de renouer avec une expertise sur le contenu et les pratiques syndicales de la

négociation des rémunérations. L'enquête annuelle d'Orion élargit l'enquête

OSCAR créée par l'Union Confédérale des Cadres CFDT. A partir du 16 avril 2012, ORion prend donc la forme d'une enquête grand public, ouverte à tous les salariés et réalisée intégralement en ligne sur un site dédié.

En tapant directement l'adresse « nossalaires.fr » dans la barre d'adresse du navigateur, vous pouvez comparer vos salaires et prendre une part active à cette enquête.

ATOS, Le trophée de l'essoreuse sociale accordée à Thierry Breton

Lean management, espaces partagés, mépris les organisations syndicales, dialogue social inexistant, externalisations forcées, le sniper social de France Télécom récidive.

Le rapport SECAFI est accablant: absentéisme, troubles du sommeil, perte du sens et de la motivation du travail, dégradation des relations, addictions, non reconnaissance du travail, compétitivité entre salariés. repli sur soi...tous les signaux d'alarme de risques psycho-sociaux sont au rouge écarlate!!!

La CFDT constate que Thierry Breton, depuis son arrivée chez ATOS applique une politique sociale calamiteuse. Il est entouré de fidèles qui minent tout dialogue social et qui excellent dans le domaine de la provocation avec les organisations syndicales et les représentants du personnel.



Solutions du QUIZZ:

1 C - 2 A - 3 H - 4 J - 5 F - 6 I - 7 E - 8 D - 9 B - 10 G

PERMANENCE CFDT SOPHIA ANTIPOLIS

Catherine TORCAT

Maison des syndicats - 2 rue de la bastide vieille

Garbejaire 06560 VALBONNE-06 44 73 55 41

06560 VALBONNE



LES ÉCHOS DE SOPHIA

* JUILLET 2012 *

LA CFDT DE SOPHIA ANTIPOLIS A VOS CÔTES

EDITO

LA MODE DU LEAN MANAGEMENT,

un bien pour un mal ou un mal pour un bien?

Issu des méthodes de la firme TOYOTA, le Lean management a largement envahi nos entreprises, qu'elles soient privées ou publiques. Censé concilier la productivité et les conditions de travail grâce à la participation des salariés, le Lean est en réalité un moyen de management factice et pervers.

Cette méthode prône le « juste à temps », la suppression des stocks intermédiaires, la suppression de tout gaspillage, l'organisation du poste pour le rendre le plus productif possible, la réduction des coûts et des délais,

Des CHSCT et des cabinets d'experts ont pu constater les effets vicieux du Lean: intensification du travail, neutralisation de l'initiative et de la créativité, suppression du pouvoir d'action des salariés. Ce qui cause malheureusement l'augmentation de la souffrance au travail (surcroît de la pénibilité, tensions entre salariés, troubles musculo-squelettiques, risques psycho-sociaux, ...).

La marge de manœuvre des salariés, auxquels on demande en plus de cautionner eux-mêmes cette standardisation des tâches devient très minimale, et l'entreprise peut manquer de réactivité et donc de productivité !!!...

Les représentants du personnel peuvent agir de deux façons face à ces nouvelles méthodes (qui semblent plutôt rétrogrades et typiques de l'ère de la révolution industrielle) :

-S'opposer frontalement au Lean et le dénoncer comme un moyen pour faire participer les travailleurs à leur propre exploitation.

- Accompagner le changement en faisant évoluer de façon significative la participation des salariés pour rééquilibrer les besoins de l'entreprise et les demandes des salariés. Faire valoir l'expérience et la créativité pour améliorer la productivité.

Catherine TORCAT, CFDT F3C Sophia Antipolis

LE QUIZZ DES GROS SALAIRES 2011....(voir solutions p 4)

Le gouvernement vient d'annoncer son intention d'aller vite sur le plafonnement des salaires des dirigeants des entreprises publiques. En les limitant à 20 fois le Smic, soit 354 000 euros, l'État actionnaire entend montrer l'exemple aux grandes entreprises du Cac 40. En attendant, attribuez à chaque patron du privé ou du public ses salaires...

1-Bernard Arnault (LVMH)	A- 1,52 M €
2- Stéphane Richard (France Télécom)	B- 3,09 M €
3-Christophe de Margerie (Total)	C- 4,55 M €
4-Franck Riboud (Danone)	D- 3,49 M €
5-J-Paul Agon (L'Oréal)	E- 3,6 M €
6-Jean-Paul Herteman (Safran)	F- 3,96 M €
7-Maurice Lévy (Publicis)	G- 3,1 M €
8-Christophe Viehbacher (Sanofi)	H- 3,04 M €
9-Gérard Mestrallet (GDF Suez)	I- 1,4 M €
10- Michel Rollier (Michelin)	J- 4,34M €



Elections prévues dans les TPE pour 4 Millions de salariés

En novembre 2012, les salariés des très petites entreprises de moins de 11 salariés pourront voter pour des organisations syndicales qui les représenteront aux

Commissions Paritaires et négocieront les accords de branche. Salariés concernés, n'hésitez pas, venez nous rencontrer afin de mieux connaître le déroulement et l'importance de ce vote.



LE CHSCT EN 3 QUESTIONS...

QU'EST-CE QUE LE CHSCT ?

Le CHSCT, institution représentative du personnel spécialisée dans l'hygiène et la sécurité

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est une institution représentative du personnel qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions

législatives et réglementaires en la matière.

Code du travail. art. L. 236-2

Sa composition assure la prédominance de la délégation du personnel

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composé de membres à voix délibérative :

le chef d'établissement ou son représentant qui président le CHSCT et une délégation du personnel. En outre, des membres à voix consultative assistent aux réunions du CHSCT mais ne prennent pas part aux votes : il s'agit principalement du médecin du travail, du chef du service de sécurité et des représentants syndicaux au CHSCT.

Code du travail L. 236-5

Seuls ont voix délibérative dans les CHSCT le chef d'établissement, le président, et les représentants du personnel. Il en résulte que les représentants du personnel se trouvent dans tous les cas majoritaires au sein des CHSCT.

QUEL EST LE ROLE DU CHSCT ?

Il est un acteur fondamental de la sécurité dans l'entreprise

aux côtés du chef d'établissement, président de l'institution et dépositaire de l'obligation de sécurité dans l'établissement.

Code du travail. L. 230-2



QUELLES SONT SES PREROGATIVES ?

La protection de la santé physique et mentale des salariés.

L'amélioration de l'organisation, des conditions de travail et de la sécurité

L'évaluation, l'analyse et la prévention des risques professionnels

L'accès aux femmes à tous les emplois

La prise en compte des problèmes liés à la maternité

L'insertion des handicapés aux postes de travail

La prévention du harcèlement sexuel et moral au travail

La protection contre les risques psychosociaux (stress, dépression, suicide...)

La conduite de missions d'études et d'enquêtes