



AG prévue le jeudi 27 septembre à 12 h 45

Parvis du Bât G

Au programme :

- Les salaires et les augmentations 2018 lammentables (sauf pour les « big boss »),
- La Qualité de Vie au Travail ou comment travailler plus (par exemple les samedis...) sans réelle contrepartie.



Etiquetage : nos valeurs assumées

Nos détracteurs nous ont mis dans un carré pour ne pas dire une case. La **CGT est vieillotte, râleuse, réactionnaire n'aime pas le changement, ne se mélange pas** : nous sommes limite méchants...

Le problème, c'est qu'en France, on cherche sans cesse à coller des étiquettes aux gens (riche, pauvre, de droite, de gauche, méritant, pas méritant etc.) dont il est terriblement difficile de se débarrasser.

Historiquement, n'oublions pas que la CGT est le premier syndicat Français : **123 ans au compteur...**

N'oublions pas aussi que nous lui devons la plupart des acquis sociaux, que vos enfants pourraient ne pas connaître.

Nous avons adhéré à la CGT car elle défend nos valeurs :

- Des amis et un collectif pour construire un rapport de force,
- Égalités Femmes/Hommes,
- Les mêmes combats : salaire, lutte contre les licenciements, défense des retraites...
- Aide aux démunis, aux sans-abris, aux sans-papiers...
- la liberté des droits syndicaux qui sont maintenant en danger « et ce n'est pas si peu dire ».

Voilà, pourquoi nous sommes fiers d'être et de dire que nous sommes cégétistes.

Syndiquez-vous pour que toutes ces valeurs ne se perdent pas.

Mr Chery

Savez-vous que l'humanité est composée pour moitié de femmes ?

Et même que certaines de ces femmes sont dotées de compétences les rendant aptes à de hautes responsabilités...

Parce que, quand on regarde votre nouvel organigramme, on se dit qu'il manque un truc... Une forme de diversité...

Peut-être quelques femmes ou des jeunes, ou même osons le dire... des personnes de couleurs.

Vous savez, toutes ces personnes qui font la richesses de l'humanité...

Dialogue de sourds...

Nous constatons, tout comme la médecine du travail, une **recrudescence de la souffrance au travail depuis plusieurs mois**. Cette souffrance est liée à l'organisation du travail en général et plus particulièrement la fermeture de CPD et la « gestion » des reclassements. De plus, une salariée a fait une tentative de suicide sur le site le 23/04/2018 (voir délibération CHSCT à ce sujet). Bien que les résultats économiques soient en hausse, les salariés manifestent de plus en plus une souffrance liée à un stress croissant et une inquiétude pour l'avenir.

C'est pourquoi **nous avons interpellé la direction dans différentes instances syndicales**, en CE, CHSCT ainsi qu'en DP. Le CHSCT a demandé et obtenu une expertise, c'est-à-dire une enquête menée par un cabinet indépendant au sujet de la tentative de suicide de notre collègue.

À l'initiative de la CGT, tous les syndicats ont demandé une réunion de DP extraordinaire pour traiter sur le fond du stress et du mal-être au travail.

La direction, représentée par F. Bontaz, a d'abord montré des réticences à nous répondre en arguant d'un formalisme de la part de la CGT car nous avons informé l'inspection du travail de nos démarches auprès de la direction. Effectivement, contrairement aux autres organisations syndicales jusqu'à présent, notre action n'est pas de discuter seulement à huis clos avec la direction mais d'informer le personnel.

Voici les points que nous avons portés et que la direction s'est contentée « d'écouter poliment ».

1. **Offrir la possibilité au salarié convoqué à la RH d'être accompagné** d'un élu quel que soit le motif de la convocation : refus de la direction
2. Les entretiens d'évaluation de performance individuelle sont une source de stress. Nous pensons que le travail dans cette entreprise comme dans d'autres est avant tout collectif, avec des relations dans un même service et avec des collègues de services différents. C'est pourquoi nous demandons que **les objectifs et l'évaluation concernant des équipes plutôt qu'un salarié**.
3. Des responsables n+1 peuvent identifier les problèmes dans leur équipe (souffrance lié à la surcharge de travail, inadéquation au poste liée à un changement de métier forcé, manque de reconnaissance...) mais n'ont aucun moyen pour les résoudre du fait de la pression de la hiérarchie et des contraintes de profits. La répartition des profits des entreprises du CAC40, dont ST fait partie, en est une explication majeure. **Notre demande de plus de moyens n'a pas été prise en compte par la direction**.
4. Nous demandons à ce qu'une **formation soit dispensée aux managers sur la souffrance au travail**.
5. Nous avons demandé le retour de la traçabilité des organisations des salariés répondant au questionnaire StressLab disponible à la médecine du travail du site.

Bien évidemment, cette liste n'est pas exhaustive et **nous invitons tous les salariés à nous remonter leurs problèmes**, ceux-ci étant malheureusement si nombreux que nous essayerons d'agir collectivement quand cela possible et si les salariés le désirent.

Inégalité professionnelle : la justice confirme

Pour les cadres, nous avons reçu les conclusions des 2 procès en cours (référé pour les documents et procès classique) : déboutées dans les 2 cas.

En référé, ST est condamné à verser 1150 euros par personne, pour les documents demandés mais non transmis. En revanche, l'entreprise n'est pas condamnée à transmettre ces pièces, et sa mauvaise foi, non retenue.

Pour le procès classique, circulez, il n'y a rien à voir, pas le moindre problème de discrimination salariale femme-homme dans tout ST : la comparaison doit s'effectuer uniquement sur le niveau (job grade) atteint et non pas sur l'ancienneté, ni sur le déroulement de carrière. L'écart de salaire moyen entre homme et femme ingénieur·es, tournant autour de 1000 euros par mois, à même ancienneté moyenne et même âge moyen, est ainsi jugé conforme..

Les femmes ingénieures de ST sont donc jugées plus stupides que les hommes ingénieurs de ST.

C'est peut-être une info à transmettre.

Pour appuyer leurs conclusions, les juges rappellent que les partenaires sociaux (CGC, CFDT, UNSA) ont signé l'accord égalité femmes-hommes et sont donc garants de ce mode de pensée.

Merci à ces partenaires a-sociaux si conciliants !

Démarche santé ou effet anesthésiant

Avec une augmentation fort des salariés qui craquent sur le site, le message de la direction sur la démarche santé fait plus penser à de la méthode Coué qu'à un aveu du fond du cœur.

Pour rappel, la direction a orchestré tambour battant un changement de mutuelle et de gestionnaire surtout pour des histoires financières et avec pour idée de remettre à plat tout notre système de complémentaire, histoire de faire quelques économies. Elle a dû mettre un frein à cette ambition suite à un de nos tracts nationaux en mars. Elle a alors assuré qu'il n'était pas question de remettre à plat la méthode de calcul de nos prélèvements, ni l'aspect universel et familial de la prise en charge. L'avenir dira si nos prémonitions sont justes... Car les négociations sont toujours ouvertes.

Mais que vient faire la QVT dans cette « démarche Santé » ?

Pour rappel, la QVT ou Qualité de Vie au Travail est un possible accord fourre-tout où vont se côtoyer les risques psycho-sociaux, le travail à distance, la déconnexion et le choix des plantes vertes. La négociation de cet accord a commencé il y a presque 2 ans (novembre 2016 !!!!), a vu sa suspension le temps de faire des groupes de travail qui ont accouché d'une souris, et n'a abouti qu'à reprendre les accords de travail à distance existant et pondre quelques lignes ahurissantes sur le droit à la déconnexion.

Comme pour la rémunération globale, la direction construit un gloubiboulga de notions ronflantes où tout se mélange pour mieux nous endormir. Pas sûr que cela suffise à désengorger le service médical...

Ménage : la dernière roue du carrosse ?

Les conditions de travail des salariés du nettoyage, société ELIOR, se dégradent de plus en plus. Ils travaillent sur le site dans les bureaux et dans les salles blanches. Cette dégradation des conditions de travail est liée à plusieurs facteurs : ST, donneur d'ordres, **exige des prestations de qualité mais toujours négociées à la baisse lors des appels d'offre.** ELIOR, qui n'est pas non plus philanthrope, répercute ces baisses sur le personnel en en diminuant le nombre. Cela a aussi des impacts concrets pour les salariés ST, par exemple la suppression des poubelles dans les boîtes d'open-spaces il y a quelques années, mais surtout sur ceux d'ELIOR car cela n'avait pas suffi à alléger leur charge de travail.

Nous avons été à nouveau interpellé au mois de juillet par des salariés ELIOR qui se plaignent de la charge de travail toujours plus importante, de pressions diverses des responsables d'équipes. **Cette charge de travail croissante est liée à la pression de ST sur le coût de la prestation, à des congés non remplacés, aux arrêts maladies.** De fait, la charge de travail retombe sur ceux qui restent et qui résistent le mieux à ces conditions. La hiérarchie use et abuse de lettres recommandées pour accroître cette pression sur des salariés qui déjà doivent assurer le travail de une à trois personnes en plus du leur. Les pressions s'exercent également au quotidien, ressenties par des salariés comme des menaces, par des sous-entendus, des gestes déplacés...

Dans ces conditions, nous sommes intervenus en DP et interpellé la direction qui se réfugie alors derrière son statut de donneur d'ordres même si elle a écrit que « Nous leurs [société ELIOR] remonterons néanmoins vos préoccupations et restons vigilants sur la qualité des conditions dans lesquelles les personnes travaillent. » Nous avons appelé à un rassemblement devant l'entrée du site au mois d'août. Nous allons continuer à nous mobiliser en lien avec la CGT d'ELIOR et les salariés ELIOR du site.

ST va faire prochainement un nouvel appel d'offre pour le nettoyage du site, nous estimons que le critère dominant doit être avant tout le respect des conditions de travail des salariés du nettoyage. Nous invitons tous les salariés ST à se rapprocher de la CGT ST pour soutenir nos actions futures et surtout au quotidien de continuer à apporter leur soutien aux salariés ELIOR qui sont aussi nos collègues de travail.

