



Déclaration CGT à la négociation du 17 septembre

Au cours cette négociation, la CGT est porteuse des demandes des salariés sur 3 points principaux :

1) Préretraites

Nous demandons la mise en place d'un dispositif de cessation d'activité à partir de 55 ans, s'adressant à tous mais avec des dispositions particulières pour les salariés ayant eu des emplois ou des horaires pénibles tels que doublage, triplage, nuit.

Ce dispositif peut s'inspirer du « congé de fin de carrière et de solidarité » pratiqué chez HSBC. Un tel dispositif, basé sur le volontariat, répond aux demandes des salariés et permet de détendre la situation en matière de postes et horaires adaptés pour les salariés à restrictions médicales. Pour l'entreprise, il participe au rajeunissement de la pyramide des âges et reste tout à fait supportable financièrement en raison du statut social de l'allocation versée aux salariés en « congé de fin de carrière et de solidarité ».

Compte tenu de son nom, (congé de fin de carrière et de solidarité) et afin d'éviter une surcharge de travail dans les secteurs impactés par les départs de salariés rentrant dans ce dispositif, nos discussions doivent aussi porter sur le nombre d'embauches nécessaires en CDI permettant d'assurer l'avenir de l'emploi et le transfert des compétences.

2) De vrais postes et horaires adaptés pour le personnel à restrictions médicales

Nous sommes parfaitement conscients que les notions d'âge et de restrictions médicales ne se superposent pas totalement. Toutefois, les études des médecins, et notamment des médecins du travail, mettent en évidence que le nombre de restrictions médicales augmente statistiquement avec l'âge.

Aujourd'hui, nous manquons cruellement de postes et d'horaires adaptés pour le personnel de fabrication souffrant de problèmes de santé.

Pire, nous avons, au cours des dernières années, constaté le grignotage progressif de très nombreux postes de préparation. Ils ont été soit purement et simplement supprimés, soit soumis à la cadence de la chaîne. Cette tendance a été encore aggravée par le déploiement aveugle et dogmatique des méthodes de Lean manufacturing. Nous avons à plusieurs reprises signalé que des chantiers HOSHIN aboutissaient à la disparition du poste le moins lourd de la zone étudiée.

De même l'externalisation de certaines activités (nettoyage, etc ...) a pour effet de supprimer des possibilités de reclassement (garde-vestiaires, etc...).

Il est à souligner que, pour un salarié à capacités restreintes, la suppression de son poste ou la peur de ne plus avoir de poste adapté à son état de santé représente un facteur de stress extrêmement important, qui est souvent à l'origine de l'état dépressif de certains salariés.

Nous avons donc besoin de remettre en place des postes non lié à la cadence de la chaîne de montage et ne présentant pas de phase de travail pénalisante, des postes permettant une alternance choisie de travail assis et debout, ainsi que des postes en horaire de journée. Nous attendons de ces négociations la mise en place d'objectifs clairs et d'un plan d'action sérieux et concret.

3) L'allègement des charges de travail et 10 minutes de pause par heure

Il ne suffit pas de permettre aux anciens usés par le travail d'accéder à des postes adaptés puis à une cessation anticipée d'activité. Encore faut-il que pour l'avenir, les charges de travail soient moins usantes, physiquement et moralement.

Les questions du stress et des TMS sont des questions centrales.

.../...

Nous avons pu mesurer tout à la fois la nécessité des progrès ergonomique sur le port de charges et les phases de travail pénalisantes, mais force est de constater que l'application des normes d'engagement PSA a conduit à déplacer le problème en augmentant la répétitivité des gestes. Au total, les TMS continuent de se développer. Ce sont pour les salariés des souffrances durables. C'est un obstacle permanent à la polyvalence et à la rotation sur les postes de travail.

A Sochaux, à la demande des médecins du travail, il a été expérimenté depuis plusieurs années le système des « postes protocoles », où le salarié bénéficie d'une pause de 10 minutes toutes les heures. Si ce système n'est pas la panacée, il a pour principal objet et résultat de limiter les sollicitations musculaires et articulaires. Il donne donc des résultats pour prévenir l'apparition des TMS.

Pour l'instant, ce dispositif ne s'applique qu'à certains salariés, sélectionnés par le médecin du travail, en raison de leurs restrictions médicales. Nous demandons que ce système soit généralisé afin d'éviter que d'autres salariés soient, aujourd'hui, demain, encore « cassés par le travail ».

Mettez votre poids dans la négociation !

Face à une Direction qui voudrait faire l'impasse sur ces questions de fond, et s'en tenir à quelques généralités sur « l'employabilité et la motivation des seniors », la CGT appelle tous les salariés à se faire entendre. Un premier pas indispensable à faire :

Signez la pétition ! 

En bref

H1N1

Discussion grippée

Pour que les salariés puissent faire face sans problème à la grippe A dont le pic est prévu dès les mois d'octobre-novembre, la CGT a demandé :

- L'augmentation des temps de pause et de fin de poste, pour avoir le temps de se laver les mains conformément aux mesures d'hygiène préconisées.
- L'aménagement du congé enfant-malade pour pouvoir garder un enfant fiévreux à la maison, sans l'envoyer à l'école et sans ramener le virus à l'usine. Demande que les 5 jours soient payés à 100 % et puissent être groupés.
- Un effectif supplémentaire pour pallier aux arrêts-maladie, sans perturber les équipes.

La Direction ne répond à aucune de ses demandes.

Elle a fait un stock de masques et se contente de dire : « on verra bien ».

Retraite des mères

Sauvegarde à confirmer

Le projet de remettre en cause la validation de trimestres pour les mères de familles a provoqué un tollé général.

Une telle mesure aurait eu pour effet de réduire encore les retraites des femmes, qui sont déjà sensiblement inférieures à celles des hommes.

Selon le ministre du travail, M. Darcos, le gouvernement renonce à remettre en cause les droits des mères et se contentera d'ouvrir ce droit aux pères pour lesquels l'éducation des enfants a eu une répercussion sur la carrière professionnelle.

Une décision de bon sens, qui reste à confirmer.

Touche pas à ma Poste !

La modification du statut de « La Poste » ouvre la voie à la privatisation. Les dénégations du gouvernement ne nous font pas oublier qu'ils ont procédé de la même façon pour EDF-GDF et France Télécom.

Les salariés de la poste ont donc raison d'alerter l'opinion publique sur les conséquences prévisibles d'une course accrue à la rentabilité financière : réduction des services rendus et fermeture des petits bureaux de poste jugés « insuffisamment rentables ».

La défense des services publics, c'est l'affaire de tous !