

SMNS PCA La Garenne, 20 mai 2010

Le Vendredi 14 Mai 2010

Des nouveaux et nombreux mails de hiérarchiques demandent encore aux salariés de poser des congés pour la journée du 14 mai, qui est imposée par la direction. Le CFDT, a écrit à la direction le courrier suivant :

Monsieur le directeur d'établissement PCA LA GARENNE

La Garenne, le 11 mai 2010

Monsieur

Suite à certaines communications diffusées par plusieurs services et faisant référence à un éventuel retrait sur salaire pour les journées du 14 mai et 12 novembre 2010, je tiens à vous rappeler certains faits :

- *Seuls les congés payés sont imposables par l'employeur.*
- *Notre accord RTT stipule une acceptation de la part des employés ou des organisations syndicales pour la prise de jours collectifs. Or, il n'en est rien.*
- *De plus, vous ne pouvez pas émettre les jours de congés payés.*

Comme, vous n'avez pas consulté, ni obtenu l'accord des Délégués du Personnel, et encore moins celui du Comité d'établissement, vous ne pouvez vous prévaloir d'un accord de ces instances pour justifier la pose d'un congé pour la fermeture du site le 14 mai et 12 novembre. De même vous n'avez pas l'accord des salariés concernés.

Vous avez décrété unilatéralement que le site serait fermé ces jours de pont, plusieurs de vos écrits l'attestent, en conséquence les journées du 14 mai 2010 et 12 novembre 2010 ne peuvent être qu'à la charge de l'employeur.

Veillez agréer, Monsieur le directeur, l'expression de mes sentiments préoccupés.

Pour la section syndicale SMNS CFDT

Jean-allart GILLET

La direction n'a pas daigné y répondre. Par contre, elle agit en sous main en faisant pression à un tel niveau que cela s'assimile à du harcèlement. Par exemple, dans la panoplie des représailles, nous avons droit à tout un fatras de menaces tels la retenue sur salaire (illégal), le refus de signer d'autres congés (illégal), voir peut-être d'éventuels freins à la promotion (encore plus illégal) ! En effet, toutes les hiérarchies sont mobilisées et donc complices. En matière juridique, toute personne qui participe à un harcèlement est passible des mêmes sanctions pénales que l'instigateur...

Nous appelons donc tous les salariés victimes de ces manœuvres, d'en conserver les traces écrites et de nous faire parvenir ces preuves que nos juristes sauront faire fructifier.

Nous tenons à remercier la direction pour les 2 jours octroyés aux salariés qui nous ont fait confiance. Pour ceux qui sont passés à coté de cette faveur de la direction, nous ne pouvons que leur conseiller de se rattraper pour le 12 Novembre 2010.

M. BOULAY	47 63 07	R. BOUTEMY	47 38 75	P. CASSAN	47 44 14	C. GILLET	47 24 76	J.A. GILLET	47 20 44
J.L. HUGUENIN	47 45 38	J.F. LE CLERC	47 22 19	contact@cfdt-psa-lg.fr		H. LEGRAND	47 33 08	X. LELASSEUX	47 20 08
A. MOREL	47 74 31			www.cfdt-psa-lg.fr				F. SUBIAS	47 21 17

Quand le Lean "decLean"

Le LEAN est présenté par ceux qui tentent de nous le faire appliquer comme une méthode de rigueur et d'optimisation de notre travail. Le salarié doit participer à sa mise en place dans le but d'obtenir de façon indirecte son approbation. Mais faut-il faire du LEAN pour le LEAN ?

Le dernier exemple en date consiste à délocaliser des salariés au profit de la construction d'une chapelle du Lean. En effet, dans le secteur DRIA/MTTF, le responsable n'hésite pas à réquisitionner un espace proche de la lumière du jour en expulsant les salariés pour son seul bon plaisir. Ces mêmes salariés se voient parqués dans un cul de basse fosse sans lumière naturelle.

Mais il y a pire, ils se voient attribuer un espace dont la surface est inférieure aux 6m² par personne requis par le code du travail (article L4228-27). Pourtant, le responsable sécurité et conditions de travail a validé la conformité des locaux attribués.

En effet, ce Monsieur assume pleinement ses choix et refuse toute discussion amiable au motif qu'il n'a pas de temps à perdre pour ces broutilles. C'est faire peu de cas du personnel dont tout bon hiérarchique devrait prendre soin.

La CFDT a fait des propositions qui permettent de concilier les choix de la direction avec le confort des salariés. Pour toute réponse, cette personne a refusé tout dialogue en expulsant le représentant du personnel, faisant là encore peu de cas de la représentation des salariés. Tout cela sous le regard débonnaire de la direction.

Analyse CFDT :

Faut-il aller jusqu'à détériorer les conditions de travail pour faciliter la diffusion de la bonne parole ?

Pourquoi favoriser l'implantation des UEI qui ne servent que quelques heures pas semaines ?

Le jour même à La Garenne, une conférence sur la confidentialité nous préconisait de faire attention à certaines pratiques. Dans le cas présent, la hiérarchie sensée donner le bon exemple a tout faux en imposant une UEI derrière les vitres lieu privilégié de tous les paparazzis qui pourront la photographier depuis l'extérieur. Il est vrai que les informations traitées en innovation ne sont sans doute pas confidentielles...

La direction n'a pas souhaité tenir compte de nos avis, elle préfère prendre partie pour ses hiérarchies au détriment du plus grand nombre. Le bon sens semble de plus en plus absent de La Garenne.