



INFORMATIONS SOCIALES

Retrouvez toutes ces infos et d'autres sur : www.cgt-gems.fr

Prime exceptionnelle de 200 euros

Après avoir fait une annonce d'une prime exceptionnelle d'intéressement liée aux résultats 2004 à 50 euros puis 100, la direction a décidé d'accorder le maximum prévu par la loi, bien modeste pourtant, de 200 euros à condition d'avoir été présent tout au long de 2004 sans quoi ces 200 euros seront minorés au prorata de présence.

Mais ce petit supplément exceptionnel, qui ne se reproduira probablement pas en 2006 puisque la loi ne le prévoit pas, ne peut faire oublier que la direction prive cette année encore bon nombre de salariés de toute augmentation de salaire.

Cette prime est négligeable comparée aux profits colossaux issus du travail de tous les salariés et des dividendes versés aux actionnaires. Dividendes dont le montant n'est nullement lié à la présence de leurs bénéficiaires, soit dit en passant.

Cependant, il n'y a pas de raison que les salariés ne perçoivent pas cette prime ; en particulier parce que cet accord n'est pas comme ceux en vigueur dans d'autres entreprises, basé sur des critères comptables susceptibles d'entraîner par exemple des licenciements pour améliorer les résultats. C'est pourquoi la CGT, pour sa part, signera l'accord d'entreprise régissant sa mise en place.

Le 4 Octobre et après... continuons !

Si le gouvernement a institué cette loi de prime exceptionnelle d'intéressement, c'est parce qu'il craignait que l'annonce des profits records des grosses entreprises (CAC 40 notamment) comparée à la modestie des augmentations de salaires généralement octroyées attise le mécontentement des salariés.

Car il sait que ce mécontentement est bien réel. La journée d'action du 4 octobre, qui a été un succès, l'a démontré à nouveau notamment par une large participation des salariés du secteur privé. Cette journée est un encouragement pour tous pour affirmer encore plus fort nos revendications.

Bien sûr, cette réussite ne peut à elle seule modifier la situation que nous vivons et qui est le résultat de plusieurs années de recul social.

Mais partout, dans toutes les entreprises, les constats sont les mêmes (salaires à la traîne, embauche uniquement en intérim la plupart du temps, licenciements même quand l'entreprise affiche des bénéfices, augmentation de l'intensité du travail, etc...) et sont autant de raisons ne pas laisser faire.

La journée du 4 octobre doit avoir une suite. Nous avons tous à y gagner.

Enquête sur la fatigue, le surmenage et le stress

Dans un tract précédent sur cette enquête, nous avons indiqué que la direction n'envisageait pas d'action particulière pour y remédier. Pour être plus précis, voici ce qu'elle a déclaré en CE et répété lors de la réunion de DP.

« Bien que cette étude apporte des éléments intéressants sur les conditions de travail, elle repose sur des définitions qui ne sont pas clairement établies d'un point de vue scientifique.....De plus..., ces

chiffres ne sont pas très éloignés de ceux rencontrés ailleurs. Néanmoins, la direction s'intéresse d'ores et déjà à des solutions à ces problèmes de stress, surmenage... C'est par exemple en ce sens que le projet de la crèche a été développé (rappel : les femmes sont plus sensibles au stress et au surmenage)»

Si les résultats voisinent les résultats nationaux, c'est que de toute évidence les critères de définition ne sont pas aussi discutables qu'on veut bien nous le faire entendre. Et que même si la situation à GEMS n'est pas plus dégradée qu'ailleurs, elle ne l'est pas moins.

Ce qui importe ce n'est pas le classement dans la statistique mais l'état de santé des salariés dans l'entreprise. Mais évidemment, ergoter sur la méthode permet de dévaloriser, voire de dénaturer, les résultats constatés.

Quant à la crèche comme solution, c'est se moquer du monde même si cela rend service à ceux qui l'utiliseraient car rien ne dit qu'elle existera. Et les quatre places envisagées n'en fera, au mieux, qu'une solution marginale.

Non, il faut d'autres solutions. Et la principale est bien connue : c'est l'embauche de salariés afin de diminuer la charge de travail de l'ensemble des salariés présents.

Quelques réponses aux revendications des délégués du Personnel

La direction a répondu négativement à nos demandes

- d'augmentation générale de salaire pour tous,
- de lundi 31 octobre non travaillé (pont de la Toussaint) pour compenser le lundi de Pentecôte travaillé
- et de rentrée décalée les 26 décembre 2005 et 2 janvier 2006.

Elle a confirmé que la formation « Intégrité » est facultative et que donc certains chefs de service qui relancent les membres de leur équipe sur un ton sans réplique pour la suivre n'ont pas à le faire.

La DRH répond aux salariés «support» des tubes qui demandent l'arrêt des pressions exercées par la hiérarchie que cette demande a été faite par la CGT en CE directement au directeur de l'usine qui l'a entendue et veut réunir le personnel à ce sujet.

La dégradation du service de cantine le soir, comme par exemple le non-remplacement d'un serveur en congés pendant au moins 15 jours alors qu'en temps habituel, à deux, le travail est déjà difficile sera évoqué avec Avenance lors de la réunion de la Commission Cantine du 10 Octobre. Par ailleurs, la DRH indique que le fait de noter son nom sur une feuille permet de s'assurer que seules les personnes en équipe dînent puisque Avenance ne prépare pas de repas pour d'autres. A la réunion de la commission, Avenance a précisé qu'il s'agissait d'un »test », qui s'avérait non concluant.

La mise en place d'une campagne de vaccination anti-grippale a été demandée. Elle aura lieu les 11 et 12 octobre.

Tribunal : Renvoi au 26 janvier prochain

Lors de l'audience d'appel du 22 septembre dernier, le tribunal a accordé un renvoi du jugement au 26 janvier 2006 car la direction disait ne pas être en situation de défendre convenablement sa position.

Rappelons que le premier jugement du Tribunal de Grande Instance de Versailles avait donné raison au syndicat CGT, au CE et aux 2 CHSCT de GEMS et exigeait la mise à disposition de textes rédigés ou traduits en français pour l'ensemble du personnel qu'il soit anglophone ou pas afin que personne ne soit mis sur la touche parce qu'il ne domine pas une langue imposée.