

Mettons à profit l'été pour nous donner les moyens de faire respecter nos intérêts de salariés

Mardi 8 juillet 2014

Les congés que nous allons prendre les uns et les autres ne peuvent nous faire oublier la réalité de notre travail et plus largement le recul social qui menace les salariés. Pour les salariés de DPS comme pour ceux de HTE, les enjeux sont immédiats :

- ⇒ **A DPS, comment retrouver un poste pour ceux qui ont ou vont refuser leur transfert ?**
- ⇒ **A AEP et HTE, comment obliger la direction à prendre en compte les éléments du rapport CATEIS ?**

Se donner rapidement les moyens d'imposer le maintien des emplois de DPS et si possible des activités sur Gennevilliers.

Les personnels de DPS sont entrés dans une nouvelle phase. Le besoin d'une solidarité des autres domaines va rapidement grandir. Où en sont-ils ?

Ils doivent donner leur réponse au transfert de leur poste dans les prochains jours. Ceux qui refuseront seront peu à peu rattachés à l'ANPE Thales dont nous savons tous la grande efficacité... Cela appelle à pousser la réflexion et l'activité syndicale.

En prenant le temps d'aller à leur rencontre, nous avons eu la confirmation que les salariés de DPS étaient favorables à un référendum. Le 30 juin, la CGT a donc proposé aux autres syndicats de l'organiser au plus vite. Ceux-ci ont tous refusé. Nous le regrettons.

Certes une enquête de la direction avait été réalisée et le résultat du référendum était acquis : l'immense majorité des salariés de DPS sont opposés à leur transfert ! Mais ce n'était pas tant le résultat qui était en jeu que l'expression ou non d'une volonté collective et organisée des salariés

En rencontrant la direction, le 2 juillet, les organisations syndicales ont eu confirmation de ce que la CGT pressentait.

- ⇒ **La direction a en effet concédé, durant cette réunion, avoir construit son projet de transfert sur le fait qu'au moins 50% des personnels refuseraient leur transfert.**

La direction a donc intégré en amont les contradictions que les refus de transferts impliquent pour les activités et sans doute l'avenir qu'elle leur imagine. Il faut savoir en tirer conséquence en matière de stratégie syndicale.

Le décompte des refus individuels via l'enquête du CHSCT ne pouvait faire pression sur la direction. Avoir considéré que l'enquête pouvait servir à peser sur l'attitude de la direction fut donc une erreur. Le référendum n'aurait bien entendu pas changé le résultat de l'enquête ! Mais il aurait marqué une première expression d'un rejet devenant collectif et unitaire au moment où commence la lutte pour retrouver un poste pour chacun.

Nous espérons que les autres organisations tireront tous les enseignements de leur trop grande confiance à l'égard du jeu des relations sociales institutionnalisées.

- ⇒ **Seule une intervention collective des personnels garantira la préservation de leurs intérêts et le développement des activités. Les syndicats doivent en créer les conditions au plus vite.**

La CGT mettra à profit les prochaines semaines pour créer les bases d'une dynamique collective qui va être rapidement nécessaire parmi les salariés de DPS.

HTE, EAP et au-delà, changer le travail !

Le rapport CATEIS est une véritable « bombe » pour la direction dont le mode de management est pointé du doigt comme étant anxiogène pour les salariés, sacrifiant les conditions de travail, l'éthique professionnelle, le besoin de reconnaissance et le sens du travail à la gestion financière des affaires.

Nous invitons tous les salariés à lire ce rapport CATEIS ! Si vous ne l'avez pas encore à disposition n'hésitez pas à nous le demander tcs.gennevilliers.cgthales@gmail.com. Il est centré sur EAP et HTE mais à coup sûr, il fera écho au vécu de nombre d'entre vous. Lisez-le car la direction entend de toute évidence l'enterrer. Soyons nombreux à nous l'approprier pour imposer sa prise en compte.

Avoir des cerises un jour par an à l'occasion de la semaine de la qualité de vie au travail, ne nous fait pas oublier qu'il y a eu mort d'homme ...

***La CGT a par ailleurs connaissance de cas de burnouts sur l'établissement.
Il peut y en avoir d'autres qui échappent à notre connaissance.***

Il est donc scandaleux que « le plan d'action », imposé par la loi et présenté par la direction au CHSCT, en réponse au rapport CATEIS, soit ni plus ni moins qu'une contre-expertise à décharge !

Pour la direction, les éléments mis en évidence par le rapport de l'expert CATEIS sont en effet entachés de soupçons et doivent être « revérifiés » par elle, ses propres experts internes et externes. Autant dire qu'elle dénie toute valeur au travail de l'expert CATEIS; Et qu'elle considère que les témoignages des salariés figurant dans le rapport sont faux ! C'est insupportable.

Le rapport CATEIS est un travail rigoureux, malgré les entraves que l'expert a rencontré. Il doit être la base d'un plan d'amélioration du management et non l'objet d'une mise en cause partisane.

Nous ne venons pas travailler pour perdre notre santé.

Nous ne venons pas non plus travailler pour la faire perdre à d'autres.

- ⇒ Etre salarié ne signifie pas devoir se taire et subir le travail jusqu'à en perdre sa santé, voire sa vie.
- ⇒ Etre responsable hiérarchique ne signifie pas être obligé de sacrifier ses collaborateurs aux exigences de rentabilité financière, de réduction des moyens humains et des délais.

Collaborateurs et responsables hiérarchiques, nous devons avoir le droit et les moyens d'être socialement responsables sans que cela nuise à la reconnaissance de notre capacité d'engagement professionnel !

Rejoignez la CGT des ingénieurs, Cadres, Techniciens et Administratifs

Transfert de DPS ou problématique de l'organisation et des conditions de travail... dans les deux cas, nous sommes renvoyés en tant que salariés à la même question de réappropriation du travail, de ses finalités, face aux exigences patronale de « baisse des couts de travail » ; exigences que nous affrontons par ailleurs sur la question des salaires, des retraites, de la protection sociale, de l'emploi, du développement industriel.

Nous allons toucher une fois encore 200€ brut au titre d'un peu équitable « partage des profits ». Nos cotisations chômage vont augmenter de 0,1% tandis que, suite à l'accord CFDT, FO, CFTC de Mars 2014, agréé récemment par le gouvernement, le taux d'indemnisation baisse de 0,4% pour les salaires de plus de 2040€ brut. Nombre des prochains licenciés attendront désormais jusqu'à 6 mois pour être indemnisés. La retraite de nos ex-collègues ne sera pas augmentée, ni au niveau du régime général - dans la continuité de la politique gouvernementale ; ni au niveau des retraites complémentaires gelées le 1^{er} avril 2014.

Renforcer un syndicalisme qui sache faire de la réalité du partage des richesses et des coûts du capital la base de son action est plus que jamais une nécessité.

Les élections professionnelles devraient, sauf surprise se tenir le jeudi 20 novembre 2014.

Rejoignez-nous et redonnons ensemble sa représentativité à la CGT sur l'établissement.