

# ARTT

**S**UD avait proposé à la direction d'améliorer l'ARTT avec une **proportion raisonnée des JRTT employeur, l'instauration du volontariat des heures supplémentaires, le bornage des journées de travail et l'aménagement des temps de pause.** La réponse ? Aucune ... Néanmoins, cet accord a été signé par d'autres... Il n'en reste pas pour autant très incompréhensible pour tous malgré la foison de notes de services, et notamment l'un des syndicats signataires qui sursaute à présent lorsqu'il comprend enfin ce qu'il a signé.

**P**ourtant, le bilan au bout d'un trimestre est simple à comprendre : « **BOSSER PLUS pour GAGNER PAREIL** » voire moins avec ce qui se profile... (Modification de la prime transport, hausse de la mutuelle, ...).

# RPS

**A**près avoir refusé de signer un accord de méthodologie relatif à la mesure des Risques psychosociaux en 2014, avoir voté une expertise de ces derniers via un cabinet externe au CHSCT en 2015, **SUD** refuse de signer le nouvel accord proposé par la direction et vous explique pourquoi : Une litanie de définitions, un plan d'action reprenant les mesures déjà mises en place. Ce projet d'accord ne présentait aucune réelle volonté de combattre efficacement et radicalement les RPS. L'entreprise dont le fonctionnement et la philosophie sont les facteurs de ces risques préfère proposer du vide et un semblant du devoir accompli. **SUD** ne peut donner son agrément à ce projet dévoyé de son objectif !

## TOI AUSSI, TU VOIS ROUGE ?

### REJOINS-NOUS !

Quelques unes des revendications que **Sud** défend :

- 100 euros net d'augmentation par mois immédiatement,
- La création d'une grille de classification qui comprend l'avancement à l'ancienneté quelle que soit la fonction, la reconnaissance des compétences, des missions...
- Des horaires et des séquences de travail respectant la vie privée et la santé psychique et physique de tous et toutes,
- Le 13ème mois pour toutes et tous, sans aucune condition d'ancienneté ou de présentéisme,
- L'augmentation des droits et des moyens sociaux (garde d'enfants, congé maternité, logement, transports...).

Pour nous rejoindre, tu peux nous contacter par mail à [sudlfrance@gmail.com](mailto:sudlfrance@gmail.com) ou remettre ce coupon aux salariés qui t'ont transmis ce tract :

Nom : .....Prénom : .....

Tél : .....Mail : .....

Union  
syndicale  
**Solidaires**

# Sud

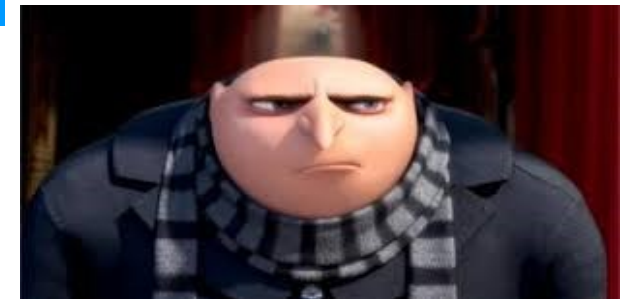
lc-france

Quelques petites nouvelles du **SUD**...

**Bla bla bla** ... Grande phrase phare à retenir : *"dans un contexte économique difficile général, les comptes sont à zéro, l'entreprise est dans une situation de "stricte vigilance", néanmoins l'entreprise souhaite poursuivre ces engagements sociaux !"*

En résumé, les NAO ne conduiront ni à une augmentation de salaires, ni à un 13ème mois, ni à une hausse des tickets restaurant, Une seule réplique : « Attention, je vais me fâcher ! Grrhhh ... »

Toutefois, l'entreprise envisage des petites miettes par ci, par là, à coup de congés divers visant 1% de l'effectif... ou alors une prime de présentéisme, réservée aux seuls conseillers présents sur l'année complète +2 mois, objectivés sur un taux d'absentéisme global (conseillers, fonction support, sup, etc...). Enfin, elle reste ouverte aux propositions.



# LEAN : Ouvrons les yeux !!!

**SUD** vous ouvre les yeux sur la méthode utilisée par notre entreprise, appelée le LEAN. Né au Japon chez Toyota qui a théorisé sa gestion de la production en se concentrant sur une « gestion sans gaspillage ».

Le but est la recherche de la performance en matière de productivité, de qualité, de délais pour atteindre l'excellence opérationnelle. Mort aux gaspillages et aux opérations qui n'apportent pas de valeur ajoutée au client. Produire au plus juste, sans gaspillage, pour répondre à une demande précise, les bonnes pratiques de travail sont encouragées et validées par des normes de certification des entreprises. On implique davantage les salariés dans la gestion de la production en leur laissant penser que c'est bon pour eux...

**Alors comment nos dirigeants parviennent-ils à éliminer « ce gaspillage »?**

On veille à ce que le salarié effectue le moins de mouvement inutile, non productif. Par exemple : mettre les impressions centralisées et non plus locales, installer des machines à café dans les bureaux des cadres pour éviter tout déplacement inutile et les pauses trop longues... De plus, le LEAN systématise les actions de rangement et de nettoyage dans les lieux de travail ; notamment avec la dématérialisation et l'interdiction de personnaliser votre bureau, s'attaquant ainsi à la représentation de la personnalité. Ensuite, on ajoute des moyens de communication simples et rapides permettant le

pilotage au quotidien en temps réel, avec les paper-bords affichant les résultats, des affiches d'informations collées au mur, etc. ... Par ailleurs, l'entreprise a un engagement envers les clients pour fournir des productions avec la meilleure qualité et au prix le plus bas. On mesure constamment nos pratiques de méthodes et d'outils d'évaluation et statistiques (analyser, améliorer et contrôler la production en permanence). Une philosophie de la qualité tournée vers la satisfaction client. Les phases de cette méthode sont aussi appelées SIX SIGMA : on définit un projet et ces critères : on met en place constamment des groupes de travail avec un chef de projet et on espère obtenir ainsi l'adhésion et la collaboration du salarié.

**Quels sont les effets sur votre santé ?**

Le LEAN augmente l'intensité au travail, les rendements et génère davantage de TMS (= troubles Musculo-Squelettiques), une augmentation de la charge mentale des postes (RPS) avec l'intensification du travail, perte d'autonomie, déqualification, manque de reconnaissance, sentiment de ne pas être entendu, insuffisance de formation et d'accompagnement, etc. ... qui se traduisent par de véritables atteintes à la santé des salariés avec plus d'heures supplémentaires, plus de turn-over, plus d'absentéisme, hausse des arrêts de travail, etc. ...

## Un fil conducteur, la lutte contre les 7 gaspillages :

