

SUD souhaite à toutes et tous une très bonne année 2015

Accords, désaccords et décisions unilatérales, **SUD** vous souhaite la bienvenue chez Armatis LC.

Souvenez-vous, ce n'est pas si loin.... L'entreprise a dénoncé 7 accords en même temps (RPS, Travail de nuit et par équipes successives, frais de santé et de prévoyance, ARTT, journée de solidarité, LMGS, pôle d'exploitation), s'ennuient ils dans leurs bureaux?

Risques Psycho-Sociaux, Kézako ?

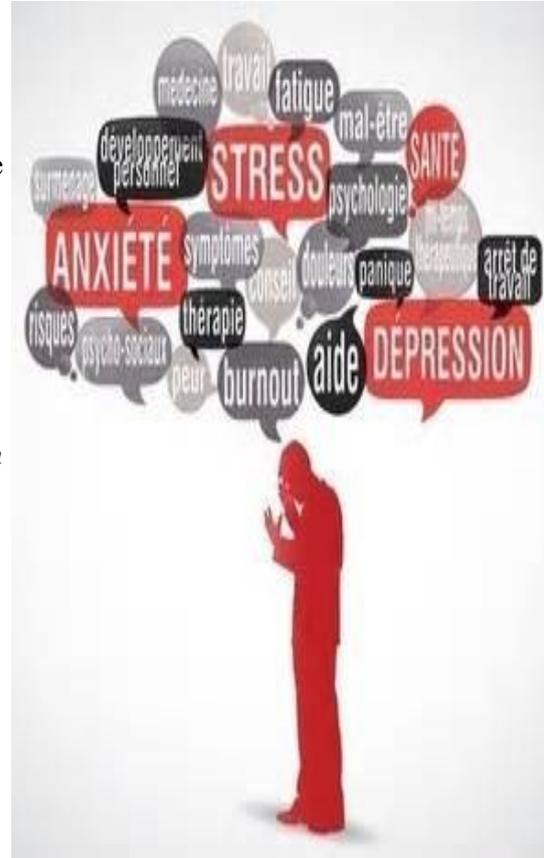
On préférera appeler cela la souffrance au travail...
C'est votre stress mais aussi le harcèlement moral ou sexuel.
C'est une notion totalement subjective, qui relève de la perception propre de chaque individu, qui peut néanmoins être évaluée.

Nous sommes tous concernés, du cadre dirigeant aux employés.

Un accord de méthodologie en 2014 a été signé, il consistera à travers des outils dits scientifiques, d'évaluer notre stress au travail avec une « vraie démarche », en incluant une adaptation du management, la création de groupe de pilotage et de travail, et un questionnaire qui sera déployé à un échantillon de salariés.

SUD proposait un diagnostic sur le stress au travail et d'étendre cette démarche à l'ensemble des acteurs.
Des actions de sensibilisation, de formation, de prévention du stress et d'assurer cette prise en charge. D'abord agir sur l'organisation et les conditions de travail. Davantage de pauses et des horaires moins flexibles, plus de formations, mettre en place un baromètre régulier, une reconnaissance des efforts et des résultats atteints, la conciliation vie privé/vie professionnelle, etc.

2015 débutera les travaux de la direction avec les groupes de travail pour aboutir à ??? Histoire à suivre



Travail de nuit et par équipe successive...

SUD a demandé l'avis aux salariés et par retour, **SUD** a transmis des points à modifier dans l'accord et a vu certains points de celui-ci modifiés et pris en compte dans le projet de la direction. C'est rare...

Cependant, **SUD** n'a pas signé l'accord car certains points restent à éclaircir. Notamment sur l'alternation entre des périodes de nuit et des périodes de jour, sur le temps de récupération qui reste à définir, pas de temps de pause supplémentaire, pas de différence de salaire, etc....

A quand un accord sur la pénibilité ?

Pour **SUD**, la question de la prise en compte de la pénibilité du travail est importante. « **Ne pas perdre sa vie à la gagner** » disions-nous il y a quelques années... La loi a défini 10 facteurs de risques professionnels avec la mise en place d'un dispositif spécifique de prévention. La loi de 2014 a modifié le dispositif antérieur et crée au 1er janvier 2015, un compte individuel de prévention de pénibilité pour les salariés du secteur privé exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Le compte pénibilité est destiné à permettre **aux salariés exposés au-delà de certains seuils, d'accumuler des points en vue de partir plus tôt à la retraite, de travailler à temps partiel ou de financer une action de formation.**

Dans notre entreprise, les salariés sont confrontés à ces différents facteurs notamment celui du travail de nuit et le bruit mais la « pénibilité vécue » est ignorée (fatigue, usure, etc....) !!!

Les équipes **SUD** veulent aborder tous les facteurs d'usure professionnelle, et ce pour tous les salariés, obtenir des vraies compensations à la pénibilité comme un repos compensateur ou une réduction de la durée du travail ..., dépasser la question des seuils. **Et exiger de l'employeur le respect de son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés ainsi que le respect des principes de prévention.**

ARTT et journée de solidarité

Une réunion est prévue le **14 janvier prochain** sur la durée de travail des non cadres.

SUD propose :

- Un travail à 37.5 heures pour conserver les RTT et en acquérir 2 de plus. La journée de solidarité sera pris en charge par l'employeur.
- Un travail sur 5 jours par semaine avec un minimum de 5 heures et de 8 heures maximum sans fluctuations d'horaires sur une même semaine. Même horaire pour une même équipe y compris pour le superviseur.
- Le temps de travail sera reconnu dès l'arrivée dans l'entreprise avec 15 min de travail effectif de préparation avant le premier appel et 5 min pour fermer toutes les applications avant la débauche.
- Les planning prévisionnels soient affichés à 5 semaines avec les deux premières semaines non modifiables.
- Les RTT seront pris tout au long de l'année avec un écrêtage au 31/12 et un report de 10 CP.
- SUD demande également 5 jours de congés enfant malade payés et une journée par trimestre et rémunérée pour qu'un salarié puisse accompagner une personne à mobilité réduite ou pour un suivi médical personnel ou accompagner un membre de famille sur justificatif.

SUD a fait beaucoup de propositions mais nous retenons principalement celles-ci, pour que le salarié puisse concilier sa vie privée et sa vie personnelle, et pour améliorer ces conditions de travail.



Mutuelle

Notre chère direction offre à tous les salariés une belle surprise pour ce début d'année à défaut du treizième mois ou d'un intéressement mérités : l'augmentation du régime de base et des options... bien évidemment, nos salaires restent identiques.

SUD ne s'est pas porté caution ou garant d'une telle barbarie financière. Il aurait été moins préjudiciable pour notre collectivité, d'aborder méthodologiquement les RPS, l'aménagement du temps de travail, qui sont sans nul doute responsables du déficit de notre régime de frais de santé, plutôt que nous rendre témoins voire coupables du surplus de cotisations pour nos collègues et de participer à la baisse du pouvoir d'achat et à l'incrimination de tous.

Pour nous contacter , sudlfrance@gmail.com

Syndicalement vôtre...