



Le 01 août 2019

Les maladies professionnelles sous-estimées !

Le CSE relance, sous l'impulsion de SUD, la mission d'analyse TMS de juillet 2018 de l'ex CHSCT.

Les Troubles Musculo-Squelettique (TMS) sont la première cause de maladies professionnelles déclarées. Ils touchent les tendons, les muscles et les articulations (au niveau du cou, du haut et du bas du dos, des épaules, des bras, des mains et des membres inférieurs).

SUD œuvre pour qu'une véritable politique de prévention, limitant les TMS, soit mise en place !

Nombreux sont les secteurs touchés par les TMS. Sans être exhaustif : les laboratoires, les piscines et les téléopérateurs.

Notre médecine du travail le reconnaît : les maladies professionnelles liées aux TMS sont sous-estimées sur le site.



Ne dissimulez plus vos douleurs !

Si vous êtes dans cette situation: **parlez-en** tout d'abord à votre médecin du travail, puis à votre médecin généraliste pour qu'il constate les impacts sur la santé lié au travail. Dirigez-vous ensuite sur www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F176 pour faire reconnaître votre maladie professionnelle.

Comme si le fait d'avoir une maladie professionnelle invalidante, et créatrice d'inaptitudes/restrictions, n'était pas assez pour la Direction : celle-ci est régulièrement en incapacité de reclasser un salarié rapidement, et convenablement, en fonction de son mal-être!

Double peine !

Si vous estimez être victime de TMS : n'hésitez pas à nous le faire savoir ! SUD vous aidera dans vos démarches.

CFESS, ce congé méconnu !

Les CFESS (Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale) sont méconnus, pourtant ils sont accessibles à tous les salariés (adhérents ou non à un syndicat) ! Pas d'hypocrisie, les adhérents sont toutefois généralement privilégiés.

Chaque salarié peut ainsi se rapprocher de son (ou d'un) syndicat pour en faire la demande. Ils sont limités à 12 par an par salarié.

A savoir :

- le salaire est maintenu lors de la prise de CFESS,
- une note CSE existe afin que le salarié, sous présentation d'un syndicat, se fasse rembourser les frais inhérents à la formation/au stage (IK, repas, hébergement).

Les CFESS recouvrent de très nombreuses formations/stages. N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes intéressés.

Contactez-nous au **2.76.04** ou sud.anc.lahague@gmail.com !

Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur : www.sudhague.fr

Intéressement - SUD n'a pas signé

SUD n'a pas signé l'avenant n°2, portant uniquement sur l'exercice 2019, pour plusieurs raisons.

Pour le signer, SUD aurait dû approuver l'accord initial. **Accord initial ayant donné lors de sa première année ... 0 € !**

Cela aurait été contraire à l'un de nos engagements stipulant que **SUD négocie de façon constructive pour signer des accords apportant aux salariés** (0 € n'étant pas vraiment un apport...).

Pour cet avenant, les critères de distribution, les indicateurs d'intéressement et l'abondement étaient non modifiables car figés dans l'accord cadre !

La Direction ose écrire dans sa communication « Cette signature majoritaire s'inscrit en cohérence avec le projet de site « *Demain la Hague* » : les critères et objectifs définis dans l'avenant tiennent désormais compte de la réalité opérationnelle du site et de ses objectifs 2019. ». Depuis l'arrivée de notre nouveau DRS (Directeur des Relations « Sociales »), un 1er avril, on ne se lasse pas de le dire, **la Direction est devenue experte en communication puisqu'elle utilise le même argumentaire pour supprimer 30 postes à PSR par exemple**. SUD a presque envie d'entendre le Directeur lui chanter la co-construction !

Instant nostalgie : il y a seulement 5 ans, pour que l'intéressement motive le plus de salariés possible (*normalement c'est le but*), il y avait **15 critères liés à la production et à la qualité**. Aujourd'hui, il n'en reste que **2** (cisaillage et vitrification) et encore les deux sont interconnectés... où est la motivation ?

Un petit supplément pour les nostalgiques névrosés : <http://sudhague.fr/Documents/1562886159.jpg>

L'année prochaine, un nouvel accord cadre (2020-2022) sera à négocier. **SUD écrira au siège pour œuvrer sur un intéressement plus juste, mieux réparti, décorrélé d'un seuil de déclenchement financier** (les seuils financiers étant déjà du ressort de la participation) **et avec plus de critères réellement liés au travail quotidien des salariés !**

Pour finir, SUD ne peut que rire de la méthode de la Direction visant à demander au préalable à chaque syndicat s'il va signer ou non. Chacun imaginera aisément la façon dont la Direction peut ensuite se servir de ces informations.

SUD ne dévoilera jamais à l'avance s'il signe ou non un accord (La Direction peut donc économiser, chose qu'elle aime faire, des emails et autres textos...).

Projection conventionnelle - Les salariés n'abandonnent pas !

SUD a été contacté par plusieurs salariés qui ne souhaitent pas abandonner leur préretraite, acquise en réalisant des nuits et/ou travaux pénibles, sur l'autel de la projection conventionnelle. **Cette mentalité étant également la nôtre, nous les soutiendrons ! SUD va donc lancer de nouveaux dossiers au Conseil des Prud'Hommes de Cherbourg.**

Nul n'ignore les débats actuels d'une réforme, **honteuse sur de nombreux aspects**, abandonnant la notion de taux plein pour un âge d'équilibre à 64 ans et souhaitant ancrer les 62 ans **comme l'âge où chaque salarié a le droit de faire valoir son droit à la retraite (avec décote)**,

Nul n'ignore que le combat judiciaire sera difficile puisque les premiers rendus ont été contraires à l'intérêt des salariés,

Nul n'ignore que le principe de la projection conventionnelle est purement économique (*pour rappel en préretraite on demeure salarié*),

SUD ne vacille pas et reste fidèle à ses engagements et à la forme de syndicalisme que nous souhaitons développer. Nous accompagnerons tous les salariés souhaitant s'opposer judiciairement à la projection conventionnelle.



À savoir !

- Dans le cadre de la QVT (Qualité de Vie au Travail), **SUD a proposé que le délai fixé par la loi en cas de changement d'équipe et plus globalement d'horaires (à savoir 7 jours de prévenance) soit élargi à un minimum d'un mois.** En cas de changement imposé engendrant des difficultés, n'hésitez pas à nous prévenir.
- **Égalité professionnelle** : SUD tient à rappeler qu'il existe un budget annuel de réajustement sur les écarts de salaire fixé à 0,05% de la masse salariale (à titre de comparaison, c'était 0,20% cette année pour les bas salaires avec au final 146 revalorisations). **Si vous estimez être en écart injustifié et important de salaire par rapport à « des équivalents », contactez-nous !** SUD étudiera votre dossier et, le cas échéant, le portera auprès de DRH afin que vous puissiez bénéficier d'un réajustement au titre de l'égalité professionnelle.