



infos 15



SNCF... EN CONFLIT ?

10^{ÈME} JOUR DE GRÈVE PARAÎT QUE TOUS LES TRAINS CIRCULENT...

Comment font-ils alors que spécialement les Agents de Conduite, les Agents de Contrôle, et ceux affectés au FRET sont en grève ?

Peut être avec un GPS automatique... !

Il ya tout de même sur la Région dans des Assemblées Générales

journalières 400 personnes qui votent la reconduction, chaque jour.

Alors où est l'intox ?

L'enjeu ?

1) La SNCF se sépare de ses agents sans ménagement : *encore moins 8 000 agents. Et, on parle d'assurer l'avenir, de garantir la sécurité. Une coquille vide ? Son rêve ... ?*

2) L'arrêt de la casse du transport FRET par rail, surtout du Wagon isolé : *on le voit déjà à l'usine Ugitech d'Ugine, 700 camions par mois, toute la production repart sur la route.*

3) La révision des restructurations en cours qui visent à l'éclatement complet de ce service public en plusieurs entités indépendan-

tes (*le FRET, la Voie, les TER, les Trains à Grande Vitesse, les Services Communs, etc...*)

4) Enfin les salaires : *0,9% en 2 fois pour 2010 ...c'est pire que dans le privé.*

En Tarentaise ?

☒ 276 agents en 1976.

☒ Aujourd'hui, en 2010, ils ne sont plus que 80.

Trouver les conséquences !

Présents dans le conflit directement les 2 premiers jours, actuellement, ils sont dans les temps forts : comme ce vendredi avec les 350 cheminots dans les rues de Chambéry.



Hier vendredi 16 avril, environ 350 cheminots manifestaient dans les rues de Chambéry

Suite aux Assemblées Générales de vendredi 16 avril, la reconduction du mouvement a été votée jusqu'à lundi.

Pour ceux qui désirent avoir plus d'informations sur ce conflit, vous pouvez aller sur le "blog des cheminots CGT de la région de Chambéry" :

<http://www.brufcm-cgt-chy.org>

ED ALBERTVILLE : SUITE ... SUITE...

"LES GUERRIÈRES" SONT TOUJOURS LÀ !

Carrefour tient bon :

Ouvrir tout un dimanche matin sans faire du chiffre, même aucun chiffre, il a certainement les moyens de tenir longtemps.

Tout le monde le sait : c'est pourquoi plus de 80 personnes étaient là ce dimanche (27^{ème}), avec des élus, des responsables syndicaux et politiques.

Il faudra bien qu'ils se rendent compte, ces managers modernes qu'ils ne sont pas les maîtres de la terre.

Mr le Maire Measure, auquel s'associe Mr Gaynard, organise la rencontre de tous les professionnels du bassin.

Affaire à suivre...

EN TOUT CAS, À CE DIMANCHE, À ED, PAS POUR FAIRE LES COURSES... BIEN SÛR !

LA BATHIE ALCAN ARC

Malgré l'assouplissement du syndicat sur la question de l'entrée d'intérimaire dans l'usine, la Direction s'entête pour faire durer le conflit.

Elle veut alors que les postes à pourvoir soient des postes permanents, de remplacements de congés payés ou maladie, installer le principe permanent de l'Intérim.

Alors qu'il faut au moins 6 mois pour faire le métier de "tamiseur", on va confier ce travail à une personne qui ne sait même pas ce que c'est que du "corindon", et qui ne sera plus là 15 jours après.

Et piloter un four, avec une matière en fusion à 2000° ?

A force de tirer sur le savoir-faire, nos produits que deviendront ils ?

Et le respect du client qui attend notre abrasif de qualité ancestrale ?

Ils vont tout nous casser.

La Direction menace même de renvoyer des clients, pour ne pas embaucher...

SYNDICAT CGT ALCAN-ARC
73540 LA BATHIE

La Bathie le 14 avril 2010

Pour une prise en compte de nos propositions

La présentation du projet d'organisation des ateliers par notre direction nous a amené à faire les remarques suivantes :

- La réactualisation du budget doit être suivie d'une réactualisation de l'effectif CDI de l'entreprise et la démission du mécanicien de l'atelier d'entretien doit être compensée par une embauche en CDI.
- L'absentéisme maladie, CP, RTT, etc... doit être pris en compte dans l'organisation structurelle des ateliers.
- Il n'est pas acceptable de dévaluer le contenu de nos postes de travail qui nécessitent plusieurs semaines ou mois de formation pour optimiser le fonctionnement de l'outil de travail, la qualité de nos produits et les conditions de sécurité. Un conducteur d'installation ce n'est pas qu'un « presse bouton ».
- L'utilisation de personnel intérimaire sur des postes comme la conduite de four où le risque sécurité est très important.

Nous acceptons aujourd'hui pour sortir de ce conflit, que l'utilisation de personnel intérimaire se fasse sur le seul poste de conditionnement palettisation du four GL, qui ne nécessite pas la même compétence.

Le contrôle du produit étant effectué par les conducteurs du four qui adaptent les additions.

Nous constatons que notre direction maintient volontairement une situation conflictuelle pour imposer des emplois intérimaires au lieu des emplois CDD généralement acceptés dans l'entreprise. C'est incompréhensible.

Pour une prise en compte de nos propositions

Vendredi 16 avril 2010

Broyage AMG : 8h00 de grève sur le poste du Matin
Palsac CA : 8h00 de grève sur le poste du Matin
Ensacheuse CA condi. : 8h00 de grève sur le poste du Matin
Expéditions Arbine : 4h30 de grève à partir de 8h00

LES SALARIÉS L'ONT COMPRIS.

ALORS, C'EST LA GRÈVE PAR ATELIER, LÀ OÙ ARRIVE UN INTÉRIMAIRE.



L'avalanche d'heures supplémentaires pour faire face aux commandes, si elles sont acceptées par plusieurs, (malgré la fatigue qui se fait jour) pour compenser les lourdes pertes du chômage partiel en 2009 (certains ont perdu 500 euros par mois) ne laisse pas sans

réaction le syndicat CGT, très majoritaire. La loi n'est même plus respectée : ***l'Inspecteur du travail est contacté.***

☒ Les départs volontaires (110 +30),
☒ Les départs en retraite non remplacés : autant de savoir-faire qui sont partis.

**AVEC LA REPRISE, IL MANQUE DU MONDE.
ALORS ON EMBAUCHE 20 PERSONNES + 70 INTÉRIMAIRES,
MAIS AVANT DE CONNAÎTRE LE MÉTIER... !**

CGT
UGITECH
Site d'Ugine

Le 13 avril 2010

**HONNETETE ET RESPECT
A FORCE DE TIRER SUR LA CORDE
....UN JOUR ELLE FINIRA PAR SE
CASSER**

En sept années, trois charrettes pour supprimer des emplois à Ugitech, celles-ci à peine terminées, les commandes reviennent à vitesse « grand V » et chaque fois, le personnel a dû boucher les trous en compensant le manque d'effectif et de savoir-faire.

2010 : c'est reparti. Le prix des matières augmente comme les prix de vente ; la spéculation est de retour, notre usine peut augmenter sa production mais avec une force de travail affaiblie, incapable de produire 200.000 T.

La Direction veut gagner sur tous les tableaux, lorsque la situation se dégrade : elle vire du personnel, elle supprime les 5x8, les 4x8, les 3x8, en dilapidant des équipes entières mais lorsque l'activité revient, la Direction impose la flexibilité à outrance, quitte à jeter le trouble sur les relations avec l'inspection du travail.

Au Comité d'Etablissement, la Direction a toujours affirmé qu'elle avait l'aval de l'inspection pour ne pas accorder les 35 heures de repos le week-end.

Elle ignore également les semaines de 50 heures de travail effectuées dans certains services de l'entreprise.

La CGT, à plusieurs reprises, a demandé à la Direction le courrier de l'inspecteur du travail autorisant de travailler 7 jours/7 (sans le repos de 35 heures).

Face à la non réponse et aux très nombreux questionnements du personnel, la CGT a interrogé directement l'inspecteur du travail qui a confirmé que la position d'Ugitech était complètement illégale et qu'il n'existait aucun caractère d'urgence.

Le Code du Travail est très clair : la durée journalière de travail est de 10h maximum avec un repos minimum de 11h entre 2 postes, 48h par semaine et 44h en moyenne sur une période de 12 semaines.

Ugitech doit arrêter de tricher pour gagner plus ; nous sommes dans un état de droit et non dans une zone bananière. Le Code du travail français est un droit minimum légal pour tous ; les accords, les conventions, les usages ne doivent être qu'un plus.

Ugitech doit arrêter son bricolage permanent en fonction de la situation des marchés. Exemple : je fais un plan social...je reprends des intérimaires...je vire les sous-traitants...je casse les équipes...je fais de la flexibilité...etc...

Mais n'invertissons pas les rôles, la CGT assume le fait de s'être renseignée auprès de l'inspection du travail quant aux agissements de la direction. L'inspection du travail a demandé qu'à Ugitech les règles du code du travail soient respectées. Des salariés auraient travaillé en avril, 22 jours sur 25 jours avec deux repos de 32 heures. Mais seule la direction a le pouvoir d'organiser des postes supplémentaires, ce dont elle ne se prive pas malgré les difficultés que cela génère pour les salariés et leur famille.

La CGT ne souhaite pas favoriser les heures supplémentaires, celles-ci doivent répondre à des situations ponctuelles et se faire dans le respect des règles et des individus.

Ugitech doit avoir une organisation durable, qui doit comprendre des effectifs suffisants avec des plans de formation adaptés permettant l'accompagnement de chacun durant sa carrière en favorisant l'acquisition de compétences, de savoirs, de l'expérience.

Ugitech doit mettre en place une grille de salaires démarrant à 1600€ et organisant une vraie reconnaissance des savoirs en permettant à tout salarié d'évoluer.

Ugitech doit mettre en oeuvre une stratégie dynamique permettant une forte diversification de son activité.

Aujourd'hui, la Direction est prise en flagrant délit de mensonge. C'est inadmissible. Comme le comité de direction précédant, le fonctionnement est identique. Ce comité n'est plus crédible, impose des règles et des contraintes à tous au détriment du respect de chacun. « Faites ce que je dis, pas ce que je fais » est bien le comportement de la direction.

Travailler plus pour gagner plus était la mode depuis 2008. Aujourd'hui, à Ugitech, travailler plus pour réduire les pertes de ressources est ce que veut imposer la direction.

Indicateur	2e sem 2008	1er sem 2009	2e sem 2009	1er sem 2010
Productivité : tonnes/salarier	Stable	Stable	Stable	Stable
Détérioration de la vie de famille et des conditions de travail	Basse	Stable	Stable	Stable
Salaires	Basse	Basse	Basse	Basse

La CGT demande :

- que la direction mette en place une organisation du travail stable qui préserve les salariés et leur famille.
- que la direction embauche afin que les effectifs soient suffisants pour fonctionner et assurer la formation de tous.
- que la direction revalorise les salaires permettant une vie de famille stable et équilibrée.