

Information CFE-CGC - No 27

La CFE-CGC vous informe - Orvault / Rennes / Cesson

Le + syndical

Point Presse No 12 / 13.03.2008

STRESS AU TRAVAIL

X. Bertrand prend le dossier à bras le corps

La CFE-CGC se félicite de la volonté affichée par notre ministre du Travail de prendre le problème du stress à bras le corps. Il est temps car les suicides et les détresses psychologiques se succèdent jour après jour. Après cet excellent rapport il faut des actes ! Après l'architecte on attend de voir le maçon !

La CFE-CGC travaille et publie depuis des années régulièrement sur son site des études sur ce sujet qui préoccupe particulièrement ses adhérents.

Ce phénomène du stress et des risques psychosociaux, en même temps qu'il détruit les personnes, a un effet néfaste sur la bonne marche des entreprises. Les estimations les plus courantes situent à 50 milliards d'euros par an de coût pour l'économie, ce qui est bien supérieur au prétendu déficit de la sécurité sociale !

C'est une démarche perdant-perdant.

La CFE-CGC exige de ses interlocuteurs patronaux une prise en compte rapide et sérieuse de ce phénomène à la hauteur des enjeux dans l'intérêt de toutes les parties. Il est temps de revoir les modes de management et de fonctionnement des entreprises et d'installer un dialogue social de qualité en France.

Le benchmark au niveau européen à ce sujet montre que la France est un des pays européens les plus en retard.

La CFE-CGC qui a le dialogue social « chevillé au corps » exige l'ouverture rapide des négociations sur ce sujet au risque d'être les derniers d'Europe dans la transcription de l'accord européen !

La CFE-CGC demande une reconnaissance du stress comme maladie professionnelle. Cette reconnaissance permettra de rendre la prévention rentable, et donc de devenir gagnant-gagnant.



Compte-rendu CE du 27/03/2008

Le WiMax arrive sur Orvault. Karim El Nagger responsable de la BU a présenté le marché du WiMax et ses perspectives. 21 commandes en 2007 et l'installation du principal réseau en République Dominicaine. Ce réseau après avoir essuyé les plâtres semble entrer dans une phase réellement opérationnelle.

Alcatel se situe en tête de ce marché au coude à coude avec Motorola. En terme technologique le WiMax et le LTE (Long Term Evolution) sont une suite logique de la 3G pour les opérateurs. Ils s'appuient l'un et l'autre sur les mêmes types de protocole radio (algorithmes) et sont full IP. Le LTE s'adressant d'avantage aux opérateurs traditionnels mobile, et le WiMax aux FAI.

Karim El Nagger se dit content de cette nouvelle équipe à Orvault, qui est une opportunité pour la BU ainsi que pour les salariés. Il veut s'appuyer sur la richesse et les expertises variées des salariés d'Orvault.

La BU est présente sur de nombreux sites (Vélizy, Allemagne, Roumanie, Chine, Inde, USA) et représente 1000 personnes en R&D. L'équipe R&D d'Orvault va s'intégrer à celle de Vélizy et sera sur le projet W4 qui devra sortir mi-2009.

Le responsable local sera T. Tribondeau.

Le télétravail :

- Le système est en expérimentation pour 2 mois à partir d'avril sur Orvault avec 8 volontaires.
- Le système sera expérimenté sur St Grégoire en mai et pour une durée de 2 mois.

Pour avoir droit au télétravail :

- Disposer d'un accès ADSL correspondant aux caractéristiques demandées par ALF. L'accès devra être opérationnel pour bénéficier des 26€ /mois.
- Avoir l'autorisation de sa hiérarchie (le responsable sous CONTACT).
- Avoir suivi la formation "télétravail" en e-learning.
- être présent au moins 3 jours par semaine sur le site
- Les TPC annualisés (90% et 80%) sont exclus du télétravail.
- Les TPC hebdomadaires à 80% peuvent bénéficier d'une journée par semaine.
- Au cas par cas et en fonction de la distance du domicile, les demandes de modification du type de TPC pourront être envisagées
- Pas de report des jours en TT d'une semaine sur l'autre.
- Conformément à l'accord il y aura un avenant au contrat de travail (avenant annuel avec tacite reconduction)



BU's IP COM et Payment :

- Un transfert de 5 personnes est prévu d'ici la fin de l'année. Ces transferts seront possibles à partir de fin mai. 3 TPM affaires, une personne de DEV et une personne de support sont concernés. Il y aura appel au volontariat.
- Réorganisation de l'équipe offre de SBG. L'équipe d'Orvault va être réorganisée. Les 10 personnes support aux offres vont être réaffectées aux offres : 7 sur FIE (France Italie Espagne) et 3 sur MEA (Middle East Africa). 2 personnes de Lannion arrivent cet été sur MEA.

Navette de Rennes :

- La navette de Rennes part de St Grégoire à 7h45 pour faire une étape Rte de Crevin.
- Elle repart à 18h00 d'Orvault

Vos contacts locaux :

B. BARRET - ORV
Poste (2-105) 1753
Délégué syndical

R. MONNIER - ORV
Poste (2-105) 1238
Délégué personnel (sup)

B. BOUSQUET - IND
Poste (2-721) 3111
Délégué syndical

M. GUYOMARD - REN
Poste (2-172) 1710
Délégué syndical

B. THIBAUT - ORV
Poste (2-105) 1795
Représentant syndical.

Information CFE-CGC - No 27

La CFE-CGC vous informe - Orvault / Rennes / Cesson

Le + syndical

Point Presse No14 / 27.03.2008 / 12.20



Les salariés Français sont ceux qui s'arrêtent le moins !

Seul un salarié sur quatre en France en arrêt de travail au moins une fois dans l'année, contre un sur trois en moyenne dans le reste de l'Europe.

C'est le résultat de l'enquête menée en Europe du 5 au 19 novembre 2007 (site monster.fr). C'est en Belgique et en Irlande que l'on s'arrête le plus, environ un sur deux !

Fort de ces constatations on s'étonne de la volonté du gouvernement contenue dans la loi de financement 2008 de resserrer encore les contrôles, quand on sait que les études des praticiens conseils amènent au résultat de 5 à 6 % d'arrêts discutables !

On s'étonne de voir proposer de confier aux employeurs la gestion des arrêts de travail courts !

Le risque est d'augmenter la pression dans la cocotte minute que sont trop souvent les entreprises, le risque étant que cela se traduise par plus de stress et de violence encore !

Le gouvernement devrait au moins porter ses efforts sur plus de prévention et de contrôle des conditions de travail et libérer les services de prévention des CRAM et de l'inspection du travail pour exercer tout leur rôle.

Le risque étant d'augmenter les coûts des autres rubriques de l'assurance maladie car un scanner cela coûte plus cher qu'un arrêt, car une maladie aggravée faute de repos coûte plus cher à soigner.

La prévention est plus efficace comme l'a montré l'arrêt du tabac responsable d'une baisse de 15 % des entrées à l'hôpital pour infarctus.

On s'étonne également de ces dispositions qui contraignent les praticiens-conseils à réagir aux décisions des médecins missionnés par les entreprises.

Serait-ce les prémisses du début de la privatisation ?

Géostratégie ALU : pourquoi garder un haut management français pour les projets payment ?

Comme chacun sait, ALU est une entreprise mondiale bénéficiant de ressources très variées, parlant un maximum de langues, imbibées de toutes les cultures...

En somme, un bel outil quand on sait s'en servir !

Concrètement, on est loin d'optimiser l'utilisation des ressources, surtout en matière de projets payment (IN) :

Les langues, quelques exemples :

- on affecte le Botswana anglophone au site marocain francophone (le client se plaint de problèmes de communication...),
- on affecte la Mauritanie, le Burundi, francophones, au site en Inde anglophone (c'est quand même voisin du Maroc, cherchez l'erreur !).

Les accords géopolitiques :

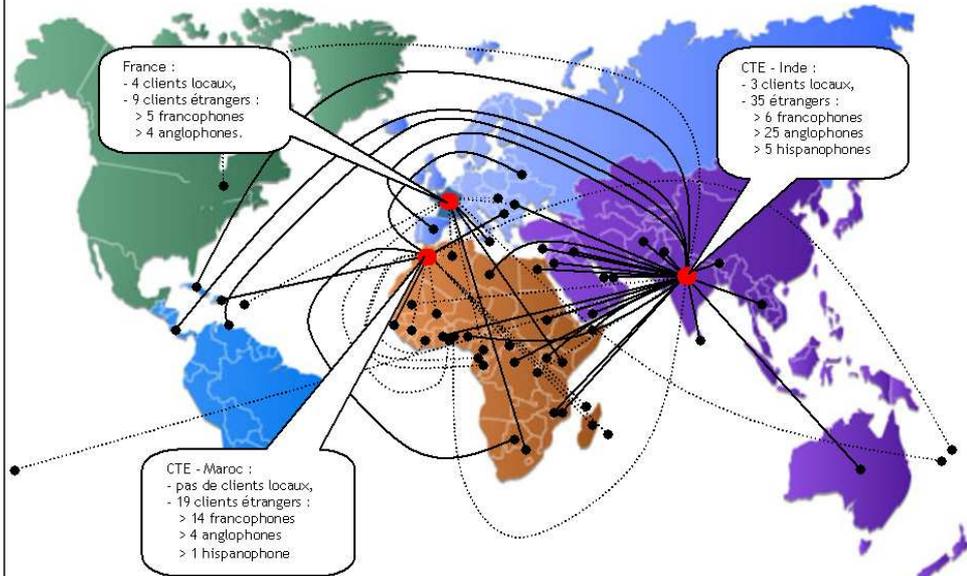
- Nos décideurs, détenteurs du précieux passeport Schengen, passe-partout fort utile, font fi des difficultés rencontrées par leurs ressources low-cost en matière de problèmes de déplacement autour de la planète : l'obtention de visas est réellement problématique pour les ressortissants de pays comme le Maroc ou l'Inde...

Un exemple : Le Botswana exige un visa d'entrée pour les marocains qui ne peut être délivré qu'en Belgique ; donc, pour envoyer une ressource marocaine au Botswana voir son client, il faut d'abord que celle-ci aille en personne en Belgique obtenir son visa avant d'envisager tout déplacement !

Réduction de coûts :

- on affecte des projets francophones en dehors de la France... Ces derniers requièrent une interface parlant français, et on expatrie ainsi des salariés qui coûtent 3 fois plus cher à l'entreprise que dans leur pays d'origine... Et on parle de réduction de coûts ???

Et si on se souciait un peu des contraintes humaines ? Non, une ressource française n'est pas une ressource marocaine ni chinoise ! Arrêtons de faire l'autruche !



Rappelez-vous le discours de nos chers dirigeants... Leur réponse était du genre : « Ce n'est pas une délocalisation mais un recentrage de nos activités au plus près de nos clients... »...

Vos contacts locaux :

B. BARRET - ORV
Poste (2-105) 1753
Délégué syndical

R. MONNIER - ORV
Poste (2-105) 1238
Délégué personnel (sup)

B. BOUSQUET - IND
Poste (2-721) 3111
Délégué syndical

M. GUYOMARD - REN
Poste (2-172) 1710
Délégué syndical

B. THIBAUT - ORV
Poste (2-105) 1795
Représentant syndical