



BILAN DE L'ENQUETE CGT

« CONDITIONS DE TRAVAIL 2010 »

Groupama Système d'Information

Le contexte

- ▶ A Groupama depuis plusieurs années, les instances représentatives du personnel des différentes entreprises du groupe alertent régulièrement les dirigeants de l'entreprise des effets psychologiques de la politique sociale et organisationnelle qu'ils imposent à leurs salarié(e)s.
- ▶ Interpellés par l'accroissement constant de symptômes et des cas d'usure des salariés au travail, certains CHSCT ont déjà beaucoup œuvré pour faire s'exprimer et entendre la « souffrance » trop souvent silencieuse de certains salariés.
- ▶ Le collectif national CGT Groupama, fort de ce constat et confrontés quotidiennement à la réalité du terrain social de l'entreprise a souhaité, pour 2010 et par le biais d'une large enquête, faire l'analyse factuelle de cette thématique.

Le contexte

- ▶ Cette démarche de la CGT a d'abord pour objectif de traiter des causes et effets du « mal être » au travail sans tabou ni présupposé dogmatique.
- ▶ Cette enquête nationale 2010 est donc d'abord un outil permettant de faire un constat pragmatique de l'état de la situation sociale au sein de notre entreprise.
- ▶ Elle s'inscrit aussi dans un contexte plus large de « souffrance » sociale au travail. Une souffrance qui aura poussé l'État à imposer aux entreprises françaises de négocier, dès 2010, avec les partenaires sociaux des accords pour améliorer les conditions de travail.

Le contexte

- ▶ C'est le cas au sein du Groupe où des négociations nationales se sont ouvertes, dès fin janvier, sur ce thème de « bien être au travail ».
- ▶ Qu'il soit question de souffrance au travail, de mal être ou d'amélioration du bien être au travail, nous souhaitons sortir du débat sémantique qui oppose les employeurs aux syndicats pour nous en tenir aux faits. C'est-à-dire à ce qu'expriment les salariés de leur relation au travail dans notre entreprise.
- ▶ A GSI, la CGT et l'UGICT CGT ont fait circuler cette enquête dans les différents sites de notre GIE, comme cela s'est fait dans les différentes entreprises du groupe. Nous tenons à remercier les salariés GSI qui ont bien voulu y répondre.
- ▶ Vous retrouver dans les pages suivantes les résultats de ce questionnaire concernant notre GIE permettant d'appréhender la nature et des difficultés de cette relation au travail.

LES CHIFFRES 2010



Vous avez participé à ce questionnaire CGT en tant que salarié(e) de GSI

- Les différents sites de GSI ont pris part à ce questionnaire et ont répondu :

femmes	35,61 %	hommes	64,38 %
cadres	82,85 %	non cadres	17,14 %
20-30 ans	8,06 %	31-40 ans	25 %
41-50 ans	40,32 %	51-60 ans	26,61 %

Les chiffres des prochaines pages ne totalisent pas toujours 100 %, les non-réponses n'ont pas été indiquées pour ne pas alourdir les tableaux

Vous travaillez :

- ▶ Horaire journalier 40,33 %
- ▶ Forfait jour 44,75 %
- ▶ Temps partiel 11,05%

Considérez vous vos conditions de travail aujourd'hui comme ?

- ▶ Bonnes 24,86 %
- ▶ Moyennes 51,38 %
- ▶ Mauvaises 7,18 %
- ▶ Dégradées 12,15 %

(négativement à 19,33%)

Vos principaux motifs d'insatisfaction :

classement dans l'ordre décroissant

- ▶ Lourdeur des procédures 12,82 %
- ▶ Travail en plateau « open space » 12,82 %
- ▶ Manque de reconnaissance 10,58 %
- ▶ Manque de considération 8,05 %
- ▶ Effectif insuffisant 7,75 %
- ▶ Charge de travail trop importante 7,60 %
- ▶ Manque d'informations descendantes 7,15 %
- ▶ Pressions hiérarchiques 5,07 %
- ▶ Rythme de travail élevé 4,62 %
- ▶ Formation insuffisante 3,73 %

Vos principaux motifs d'insatisfaction :

▶ Mauvaises conditions matérielles	3,43 %
▶ Outils ou structures inadaptés	3,28 %
▶ Mauvaise ambiance de travail	3,13%
▶ Outils trop complexes	2,24 %
▶ Changement trop rapide du travail	1,79 %
▶ <u>Harcèlement moral</u>	<u>1,64 %</u>
▶ Manque d'informations ascendantes	1,49%
▶ Dépendance téléphonique	0,45 %

Vos conditions de travail depuis 3 ans sont :

- ▶ Meilleures 6,08 %
- ▶ Identiques 38,67 %
- ▶ Dégradées 51,93 %

Conditions de travail : Considérez-vous

► Votre espace de travail :

Suffisant 76,80 % **Insuffisant 20,44 %**

► Votre matériel informatique :

Suffisant 71,82 % **Insuffisant 26,52 %**

► Votre Mobilier :

Suffisant 90,61 % Insuffisant 7,18%

► Vos conditions de déplacement :

Suffisant 73,48 % **Insuffisant 18,78 %**

Considérez-vous partager votre bureau avec trop de personnes :

▶ OUI

49,72 %

▶ NON

48,62 %

Management et communication

- ▶ Le nombre de rencontres avec votre supérieur :
Trop 1,66% Suffisant 73,48% **Insuffisant 23,20%**
- ▶ L'information que vous donne votre supérieur :
Suffisant 60,77% **Insuffisant 35,91%**
- ▶ L'autonomie dont vous bénéficiez :
Suffisant 82,87% Insuffisant 14,92%
- ▶ La confiance que vous accorde votre supérieur :
Suffisant 68,51% **Insuffisant 27,07%**

Management et communication

- ▶ La reconnaissance de votre hiérarchie :
Suffisant 46,96% Insuffisant 45,30%
- ▶ La communication interne à votre Direction :
Suffisant 51,38% Insuffisant 45,30%
- ▶ La communication interne avec les autres Directions :
Suffisant 35,91% Insuffisant 56,35%
- ▶ L'information avec les autres actions de Groupama :
Suffisant 43,09% Insuffisant 50,83%

Estimez-vous que votre supérieur hiérarchique assume ses responsabilités :

▶ OUI 56,91 %

▶ NON 30,94 %

Etes-vous en conflit avec votre supérieur hiérarchique :

- ▶ Souvent (2 à 3 fois par mois) 9,94 %
- ▶ Parfois (2 à 3 fois par an) 31,49 %
- ▶ Jamais 56,35 %

Etes-vous en conflit avec vos collègues :

- ▶ Souvent (2 à 3 fois par mois) 3,31 %
- ▶ Parfois (2 à 3 fois par an) 23,20 %
- ▶ Jamais 70,72%

Votre poste : Avez-vous une fiche de poste ?

▶ OUI 72,93 %

▶ NON 19,34 %

Si OUI, votre fiche de poste correspond-elle à vos missions ?

▶ OUI 65,38 % NON 26,28 %

Vos objectifs sont-ils établis conjointement avec votre hiérarchie ?

▶ OUI

82,87 %

▶ NON

13,26 %

Vos objectifs vous semblent-ils ?

► Réalisables

74,59 %

► Irréalisables

19,34 %

Considérez-vous que votre travail soit source de pénibilité ?

▶ OUI 36,46 %

▶ NON 61,33 %

Si oui, cette pénibilité est de quelle nature ?

Physique 13,43 % Mentale 86,57 %

Vos conditions de travail ont-elles engendré des conséquences sur votre santé ?

▶ OUI

43,65 %

▶ NON

54,14 %

Si OUI des conséquences de quel type ?

Classement dans l'ordre décroissant

▶ <u>Stress</u>	<u>29,90 %</u>
▶ Trouble du sommeil	21,08 %
▶ Troubles de la concentration ou de réflexion	13,73 %
▶ Maux de tête	11,27 %
▶ Troubles de l'appétit ou digestifs	11,27 %
▶ Autres (voir fiche suivante)	9,80 %
▶ Pertes de mémoire	2,94 %

Détail des conséquences

« AUTRES »

- ▶ Les salariés(e)s citent notamment comme conséquence du stress :
- ▶ Dépression, agressivité, trouble de l'humeur, fatigue générale, crise de nerf, allergie, tension, mal de dos, surmenage, baisse de moral, tension, oppression, difficulté à respirer ...

Avez-vous fait ou faites-vous l'objet d'un traitement médical à ce sujet ?

▶ OUI

18,78 %

▶ NON

64,09 %

Le stress professionnel influe-t-il sur votre vie familiale ?

▶ OUI

46,41 %

▶ NON

46,96 %

Avez-vous le sentiment que votre employeur s'occupe correctement

► De votre formation

OUI	59,67 %	<u>NON</u>	<u>32,60 %</u>
-----	---------	------------	----------------

► Du suivi de votre carrière

OUI	35,25 %	<u>NON</u>	<u>60,22 %</u>
-----	---------	------------	----------------

► De vos conditions de travail

OUI	32,60 %	<u>NON</u>	<u>58,56 %</u>
-----	---------	------------	----------------

Pensez-vous que votre travail est utile aux autres ?

▶ OUI

86,19 %

▶ NON

8,29 %

Pensez-vous avoir des solutions pour améliorer vos conditions de travail ?

▶ OUI

67,96 %

▶ NON

22,10 %

Pensez-vous que vos solutions seraient prises en compte ?

▶ OUI

9,39 %

▶ NON

72,38 %

Votre horaire réel de travail moyen journalier

7 h 38 14,92 %

8 h 00 37,57 %

8 h 15 0,55 %

8 h 30 15,47 %

9 h 00 12,71 %

Supérieur à 9 h 00 7,18 %

Vous arrive-t-il de travailler au-delà de votre horaire habituel ?

▶ OUI

62,98 %

▶ NON

34,25 %

Terminez-vous régulièrement votre journée de travail au-delà de 18h ?

- ▶ OUI 44,20 %
- ▶ NON 53,59 %

Pour quelles raisons ?

- ▶ Surcroît d'activité 58,51 %
- ▶ Manque d'effectif 29,79 %
- ▶ Autres (voir fiche suivante) 11,70 %

Détail des causes

« Autres »

- ▶ Les salarié(e)s citent notamment comme causes complémentaires aux dépassements horaires :
- ▶ Mauvaise organisation, hiérarchie qui ne fait pas son travail, autres ...

Vos horaires nuisent-ils à votre vie personnelle ?

▶ OUI

28,73 %

▶ NON

67,96 %

Les salariés ont apporté 158 commentaires que vous pouvez retrouver dans les pages suivantes tel qu'ils les ont écrits

Vos commentaires sur les méthodes de management utilisées dans votre entreprises

- ▶ Très mauvaise en N+2 niveau direction
- ▶ Méthode trop industrialisée non adapté au petit projet
- ▶ Dans mon service nulles
- ▶ Parfois et souvent non partagé par les équipes notamment sur la politique des prestataires et les économies budgétaires
- ▶ Je pense qu'elles sont plutôt bonnes et dépendent de la personnalité de chacun
- ▶ Les vues sont parfois à courts termes et/ou mal partagés
- ▶ Pas assez confiance dans la possibilité des salariés
- ▶ Décevantes, à court termes, Inadaptées
- ▶ Ils ont peur de leur hiérarchie qui ont la pression et qui nous la mette
- ▶ Ce n'est pas du management
- ▶ Complexe, à améliorer
- ▶ Il faut faire toujours plus avec moins de moyens
- ▶ Restructurations permanentes, Trop de restructurations nuit
- ▶ le coté humain est complètement oublié, seule la rentabilité compte
- ▶ Agressive, non ciblé au niveau de la direction
- ▶ Obsession de l'indicateur des performances qui pousse les salariés à culpabiliser sur leurs résultats et leurs objectifs
- ▶ Réorganisation opaque sur les objectifs, incertitude sur le devenir individuel sur le moyen terme
- ▶ L'accompagnement et le management au delà du chef de projet n'est pas satisfaisante. Depuis 3 ans je suis chef de projet officieux et on me demande encore de faire mes preuves

Vos commentaires sur les méthodes de management utilisées dans votre entreprises (suite)

- ▶ Trop directif, un management de proximité participatif permettrait d'améliorer le travail de chacun
- ▶ Proche de l'inhumain
- ▶ Du plus haut au plus bas on gère la pénurie (en hommes) au mépris des capacités individuelles
- ▶ Inefficace
- ▶ Fainéantise intellectuelle contradictoire
- ▶ No comment
- ▶ Manque de cohérence et de communication
- ▶ Pas assez d'info de la part des N+1
- ▶ Le management actuel est difficile avec des équipes réparties sur plusieurs sites, prise de décision sans concertation collégiale
- ▶ Manque de concertation, refus de capitaliser les acquis, remise en cause des acquis
- ▶ "Cocotte minute" trop déconnecté de la réalité
- ▶ Incompréhension de nos missions
- ▶ Toujours pour si peu
- ▶ Un peu contraignante
- ▶ Manque de prise en compte de nos avis

Vos commentaires sur les méthodes de management utilisées dans votre entreprises (suite)

- ▶ Trop d'importance sur les délais par rapport à la qualité
- ▶ Il reste peu de place à l'humain
- ▶ Il n'y a pas de véritable encadrement, les gens doivent se débrouiller tout seul, pas de soutien non plus s'il y a des problèmes avec d'autres équipes
- ▶ Réduction des compétences et des effectifs
- ▶ Trop d'administratif, Éloignées du terrain, Trop de couches hiérarchiques
- ▶ Elles sont sournoises et peu propices à la confiance (2 réponses)
- ▶ Je trouve qu'il y a en fait très peu de vrai manager
- ▶ Aucune gestion des priorités. Problème majeur
- ▶ Autre problème, on nous demande de plus en plus de réactivité tout en alourdissant les contraintes (procédures)
- ▶ Ok pour le management direct - Correctes
- ▶ Manque d'objectifs commun- l'organigramme est trop souvent chamboulé pour faire plaisir à un ou plusieurs managers et nuit à l'efficacité de l'entreprise
- ▶ Pas vraiment de soutien - La réussite du projet dans le temps compte seulement - peu importe les moyens et le niveau de qualité
- ▶ Inadaptés, retentions d'information, pas de management, problème de conflit sur les sujets traités
- ▶ Elles entraînent une dégradation des performances des collaborateurs
- ▶ Quelles méthodes !!
- ▶ Marche ou crève
- ▶ Prestations trop importantes pertes de connaissances lors des fins de missions - manque de visibilité sur l'avenir des centres de solutions
- ▶ Beaucoup trop axé sur les aspects financiers et productivités au détriment du cœur de métier et de la qualité
- ▶ Ne s'intéresse pas à la personne mais juste au résultat budgétaire
- ▶ Les méthodes de management ne sont pas claires, elles sont fonction de chaque manager

Vos commentaires sur les méthodes de management utilisées dans votre entreprises (suite)

- ▶ Management par le stress que j'ai subi lors de mes débuts dans GSI ne m'a pas été bénéfique au contraire
- ▶ Mauvaise gestion des effectifs par rapport au travail
- ▶ Les N+2 et plus sont trop loin des réalités sur sites
- ▶ Encore trop de manque d'anticipation qui rejaillit par un mode de management de type "gestion par le temps qui reste avant l'échéance"
- ▶ Les méthodes annoncées sont toujours parfaites mais pas toujours appliquées
- ▶ Bavardes, impersonnelles, technocratiques
- ▶ Trop dirigiste, ne tient pas compte de notre avis
- ▶ Pression du chiffre, dictature des tableurs, plus d'importance donnée aux remontées qu'au contenu même du travail
- ▶ Arriérée
- ▶ Il y a des méthodes de management ? Ou ?
- ▶ Application de méthodes libérales
- ▶ Impression de ne pas avoir de managers dans cette entreprise
- ▶ La hiérarchie ne fait pas de management
- ▶ Non respect des personnes : réunions qui commencent avec une demie heure de retard et invitation à une réunion 1 minute avant le début

Vos commentaires sur :

- Méthodes de management -
- Quels sont les effet sur vous -

- ▶ Lourdeur lors de la mise en production
- ▶ Temps catalogue trop inapproprié car plus importante que les développements
- ▶ Perte de confiance
- ▶ Hyper négatif
- ▶ Beaucoup d'énergie gaspillée pour maintenir l'activité sans déstabiliser l'équipe
- ▶ Irritante suivant le cas
- ▶ N'apporte aucun plus
- ▶ Aucun
- ▶ Fatigue(2 réponses)
- ▶ On ne sait pas où on va
- ▶ Reconnaissance = copinage, les augmentations aux primes dépendent plus des relations que des compétences
- ▶ Difficulté d'adhésion
- ▶ Sentiment de frustration, manque de considération, moins de participation et d'initiative
- ▶ Démotivation (3 réponses) Manque de motivation dans la prise de décision
- ▶ Indicateur quasi inatteignable du fait du manque d'effectif donc stress permanent et sommeil difficile
- ▶ Manque de visibilité sur notre travail
- ▶ Navigation à vu

Commentaires sur :

- Méthodes de management -

- Quels sont les effet sur vous - suite

- ▶ Ordres et questions contradictoires dans le temps
- ▶ Négatif comme la politique actuelle !!
- ▶ Léger stress en début de semaine
- ▶ Augmentation du stress par absorption de la pression vis-à-vis de collaborateur qui travaille avec moi
- ▶ Démotivation quand à la considération de chaque personne
- ▶ Découragement - Isolement - Déprime
- ▶ Il faut tout faire même encadrer à la place des chefs sans retour, ni reconnu dans le poste, ni dans le salaire, ...
- ▶ même encadrer d'autres équipes car de ce coté là non plus leur hiérarchie ne les écoute pas
- ▶ C'est contre productif parce que c'est au détriment de la qualité quoi qu'en disent les bons principes
- ▶ Stress (5 réponses) - malaise angoisse - anxiété -Incompréhension
- ▶ Perte de motivation (6 réponses)
- ▶ Surcroît d'activité où tout est important et urgent
- ▶ Inefficacité, sensation de non intégration dans l'entreprise, pas d'unité
- ▶ De l'ennui
- ▶ Noire "mort à petit feu"
- ▶ perte de temps pour comprendre l'applicatif, changement de priorité trop souvent
- ▶ Arriver le matin avec mal au ventre après une nuit de sommeil très perturbée
- ▶ Indifférence
- ▶ Aucun
- ▶ mise en contradiction avec mes aspirations et mes convictions personnelles
- ▶ Enervant

Tous les autres commentaires

- ▶ Disparition des catalogues de MCP pour les petits projets
- ▶ Communication insuffisante
- ▶ Décision arbitraire sans vision des conséquences (exemple fin des contrats des prestataires du 18 à la fin de l'année)
- ▶ Éclairage et « open space » sont mal adapté à des journées de travail en l'état, bruits, demande de suppression (plusieurs réponses)
- ▶ Un meilleur espace de travail ne serait pas du luxe - Trop de bruit en permanence
- ▶ C'est le mot ergonomie qui pêche
- ▶ je pense être dans une entreprise plutôt favorisé mais dont il faut absolument continuer à maîtriser et contrôler les pratiques car les situations peuvent facilement déraiper compte tenu de cette frénésie à vouloir faire toujours "plus" et comme "les autres"
- ▶ Aucun esprit d'équipe - Il ne faut ni poser de questions, ni demander d'avis
- ▶ Plus de transparence dans les décisions, plus d'écoute en cas de problème, en parler franchement
- ▶ mise en place d'un système d'astreinte non déclaré le soir sans prime à la maison ou au bureau
- ▶ Lourdeur des procédures
- ▶ ne pouvant pas partir après 18 h pour des raisons personnelles, j'ai un surcroît d'activité pour arriver à faire tout mon travail en temps et en heure
- ▶ Parfois avec le temps de transport en sus (nuit à la vie personnelle)

Tous les autres commentaires

- ▶ Diminuer progressivement le temps de travail de 4ans avant la retraite jusqu'a la retraite
- ▶ Mieux distribuer l'argent, 5 ans sans augmentation c'est trop
- ▶ continuer à bénéficier de la complémentaire santé à la retraite (c'était mon cas au Gan)
- ▶ Quand je dis communication insuffisante, j'entends par là que "pour ce qui est de la langue de bois j'en ai trop et pour ce qui est de la transparence j'en manque"
- ▶ Quand à la mauvaise ambiance au conflit avec les collègues, j'entends "la pression est telle que chacun à intérêt pour survivre à en faire un maximum par son collègue »
- ▶ Quand je dis que l'employeur ne s'occupe pas correctement de la formation j'entends "arnaque sur le DIF«
- ▶ Il n'est pas normal que l'employeur oblige les salariés non volontaires à faire des astreintes ou à travailler le dimanche- Par contre il n'est pas normal que les syndicats empêchent les salariés volontaires de faire des heures supp ou astreintes
- ▶ Manque une démarche globale dans les projets SI (organisation documentation...) manque de communication et centralisation de l'information ==> conséquence on a l'impression de "ramer" constamment pour pas vraiment avancer + déplacement
- ▶ trop fréquent : impact sur la vie familiale et sur le portefeuille de l'entreprise ==> développer des solutions de réunions téléphonique avec partage d'écran
- ▶ Après 5 années de harcèlement et d'inconsidération, 2009 a été pour moi un nouveau souffle avec un nouveau responsable et une nouvelle hiérarchie. Il en demeure des séquelles difficiles à cicatriser, j'espère encore un peu de reconnaissance avec la nouvelle hiérarchie

Tous les autres commentaires

- ▶ Une restauration sur place, des bancs extérieurs sous les arbres
- ▶ Serait-il possible d'aménager une des salles de réunion souvent inoccupée entre midi et 14 h en lieu de repos ? Par l'installation d'un lit ou d'autres formes de couchage ? Merci
- ▶ Favoriser la venue en vélo des salariés en aménageant une piste cyclable jusqu'à l'entrée des bâtiments. Le carrefour est dangereux pour les vélos. La planète on s'en fout ??
- ▶ Augmenter les effectifs
- ▶ Pas toujours facile d'être motivé et de trouver de l'intérêt au travail concernant au niveau informatique principalement de l'ancienne technologie
- ▶ Les N+2 ne planifie pas les charges suffisamment à l'avance en ne mettant pas les moyens humains nécessaire en temps et en heures ce qui génère des gros pics de travail et beaucoup de stress
- ▶ En cas de changement fonctionnel, pas d'anticipation, pas de prise en compte des contrainte personnel, peu de formation tout ce fait une fois dans la nouvelle équipe ce qui implique un temps d'attente stressant
- ▶ Je pense que les hiérarchies à partir de N+2 et supérieur ne connaissent pas réellement nos activités et ne se rendent pas compte de notre travail au quotidien notamment la charge qui m'est demandé par rapport à l'effectif de l'équipe On prend trop sur nous pour bien faire d'où stress, fatigue voir crise de nerf
- ▶ machine à café dans l'open space

L'analyse CGT GSI 2010



Notre analyse 2010

- ▶ A la lumière des réponses apportées par les salarié(e)s GSI à ce questionnaire CGT 2010, nous pouvons affirmer que du « mal être » au travail s'installe dans notre GIE. Plus notable encore, au-delà des seules conditions de travail « dégradées », nous constatons que ce phénomène touche directement la santé des salarié(e)s jusque dans la sphère privée où les conséquences des tensions accumulées au travail deviennent un héritage de plus en plus lourd à porter.
- ▶ A ce titre, la liste des divers troubles exprimés par les salarié(e)s est, à elle seule, ce qui démontre le mieux l'existence de risques psychosociaux qui doit alerter notre entreprise.

Notre analyse 2010

- ▶ Si les salarié(e)s semblent globalement satisfaits des conditions matérielles dans lesquels ils ou elles exercent leurs missions, une imposante majorité dénonce les conditions organisationnelles, structurelles et humaines de l'exercice d'un métier dont ils ou elles veulent être fier(e)s.
- ▶ De même, ils ou elles dénoncent clairement la lourdeur des procédures, le manque de reconnaissance et de considération, le travail comme source de pénibilité et le manque de management.

Notre analyse 2010

- ▶ Le manque de considération humaine et sociale au regard des efforts fournis par les salarié(e)s pour compenser une organisation du travail toujours plus tendue montre clairement la distance qui se creuse entre l'entreprise et celles et ceux qui la servent.
- ▶ Tous les points d'alertes qui caractérisent, selon les spécialistes, la notion de « souffrance au travail » sont clairement visibles sur les résultats de cette enquête CGT 2010. De même l'abondance des remarques et commentaires concordants des salarié(e)s démontre l'état d'usure des moyens humains de l'entreprise.

Notre analyse 2010

- ▶ Il ne peut être ici question de sémantique mais bel et bien d'urgence sociale avant que certains salarié(e)s de GSI, à l'image de ce que nous déplorons dans d'autres entreprises, retournent contre eux-mêmes la « violence » qu'ils ou elles considèrent leur être faite.
- ▶ Pour notre part, nous invitons les salarié(e)s les plus concernées par cette « souffrance au travail » à se faire connaître des CHSCT de l'établissement dont la prise en compte préventive et l'accompagnement est le seul moyen d'action pour éviter à chacun un isolement dangereux.

Notre analyse 2010

- ▶ Cependant, au-delà de l'action des instances légales de l'entreprise, la CGT GSI rappelle que, sans combattre les causes et sources du mal être, l'entreprise et les salarié(e)s en seront réduits à n'en faire que le déplorable constat.
- ▶ Nous sommes convaincus qu'une réaction construite, coordonnée et collective des salariés pour dénoncer, revendiquer et obtenir de meilleures conditions de travail est le seul moyen d'échapper au jeu dangereux qui s'installe.

Notre analyse 2010

- ▶ C'est dans cette perspective que s'inscrit l'action syndicale de la CGT GSI. Une action qui est entièrement concentrée sur le respect des équilibres nécessaires entre notre travail et des conditions décentes dans lesquelles nous avons le droit de l'exercer.
- ▶ Pour faire changer positivement les choses, il appartient à chacun d'agir en ce sens. C'est d'abord cela le syndicalisme...

**SOUTENIR & ADHERER A LA CGT et l'UGICT-CGT GSI
PLUS QU'UN CHOIX, UNE NECESSITE !**

LA CGT GSI
UNE FORCE A VOS COTES !
UNE FORCE QUI EST
D'ABORD LA VOTRE !

