



EDITO :

La stratégie des grandes entreprises françaises est un problème pour notre pays et pour notre industrie. La France est le pays industrialisé qui a les entreprises les plus internationalisées et ces entreprises ne jouent plus le jeu de l'emploi en France, elles passent leur temps à délocaliser.

Elles pleurnichent dès qu'on parle de les taxer un tout petit peu plus, et se roulent par terre pour éviter d'avoir des impôts supplémentaires. En toute indécence !

Mais ces entreprises oublient de rappeler qu'en 2024 elles ont, encore une fois, enregistré des profits records ; qu'en 2024, elles ont encore distribué un montant record de dividendes, plus important que celui de 2023. Elles oublient de dire que l'état a considérablement baissé leurs impôts et augmenté les aides aux entreprises.

Sophie Binet secrétaire générale de la CGT

Dividendes 2023 en France 68,7 milliards d'euros.

Dividendes 2024 en France 98,2 milliards d'euros.



Nouvelles organisations de travail innovatrices ? ou dévastatrices pour la santé psychique ?

■ Depuis maintenant quelques années, nous pouvons entendre que « c'était mieux avant » et force est de constater que l'ambiance s'est depuis fortement dégradée, au profit de l'individualisme. Tout ceci est le résultat d'une **gestion managériale perverse**. Ce mode de fonctionnement, contrairement à la méchanceté, est marqué notamment par la duplicité. Les véritables objectifs ne sont pas énoncés, et l'on en donne même plutôt des opposés à ceux souhaités.

Parmi les méthodes de violence symbolique employée dans ce mode de gestion, on retrouve notamment la mise au placard ou placardisation, qui consiste à écarter intentionnellement une personne en ne lui confiant plus aucune tâche ou responsabilité. Cette stratégie vise à isoler, démotiver, voire pousser à la démission sans recours explicite (source INRS). S'ajoute à cela le refus de reconnaître la valeur du travail accompli, l'effacement des compétences ou des apports individuels, comme si ces derniers n'avaient aucune importance. Ces mécanismes créent un climat de dévalorisation constante. Cette perte de sens au travail multiplie par deux, le risque de tomber en dépression, par rapport à l'ensemble des salariés, quel que soit sa position hiérarchique.



Le **harcèlement**, enfin, s'inscrit pleinement dans cet arsenal de pratiques toxiques, venant renforcer l'instabilité psychologique et miner durablement la confiance en soi.

Si on ne rentre pas dans le moule, et qu'on est pas un bon petit soldat, un mur va se dresser, avec tout un tas d'actions visant à sortir la personne du secteur ou de l'usine.

Malheureusement, il arrive que la direction recrute même une organisation syndicale pour créer la division. C'est une arme redoutable qui fonctionne à coup de mensonges et diffamations.

Ce système évolue comme un ruissellement, qui débute d'en haut, avec un management pervers : le poisson pourrit toujours par la tête.

Ensuite cela se propage au moment du recrutement. Les personnes qui fonctionnent de cette manière-là, recrutent des personnes obéissantes et malléables ou bien des « poulains » qui continueront de propager ces manières de faire. Dans ce système-là, il n'y a pas d'issue d'épanouissement pour les personnes qui espéraient une reconnaissance de leur travail ou une progression de carrière. Du moins, sans faire partie du réseau ou « mafia » diront certains.



Et si un salarié a le malheur de dénoncer tout haut les pratiques de ces individus, il risquera à coup sûr une convocation RH.

Comme si cela ne suffisait pas, nous avons aussi **un management du chiffre** qui vient s'ajouter. Celui-ci découle d'une nécessité de performance sous la pression du secteur de la finance. Il structure les flux en fonction des besoins strictement optimisés pour un maximum de profit sans tenir compte de l'humain.

Et gare si le salarié avait d'autres projets pour son samedi ou son férié, il risque de figurer sur une liste noire.

C'est un système déshumanisé, vous avez pu constater des managers baignant là-dedans et ne sachant plus dire bonjour. Les chiffres passent avant l'humain et même avant la qualité dans certain cas.



Pourtant il y a plusieurs pistes pour cette quête de sens au travail. Pour tout changement d'organisation de travail, il faut une réelle écoute des salariés et non pas une vague écoute en faisant ce qui est prévu au plan. La discussion des objectifs doit se faire avec ceux qui produisent la richesse. Spoiler alert : ce ne sont pas les patrons, mais les salariés, qui doivent être au cœur de chaque décision.

L'approche numérique de la gestion du travail doit être orienter vers le soutien aux équipes plutôt que le flicage systématique. Les conditions de travail peuvent et doivent être améliorées, les compétences peuvent être optimisées et reconnues.

Mais il ne faut pas rêver, le monde des bisounours n'existe pas. Le rapport de force est la seule chose qui peut nous sauver, commençons par nous rassembler aux réunions d'informations et échangeons sur les mobilisations à venir pour ne plus subir cette atmosphère nocive.

Rien n'est joué, la CGT est votre outil le plus affuté, servez-vous-en !!

Le saviez-vous ?

■ Le **droit d'alerte** permet au salarié **d'alerter l'employeur** de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé. Le salarié alerte également l'employeur de toute **défectuosité** qu'il constate dans les **systèmes de protection**.

■ Le **droit de retrait** permet au salarié de **refuser de prendre son poste de travail** ou de le **quitter**, sans avoir l'accord préalable de son employeur. L'employeur pourra alors l'affecter temporairement sur un autre poste du même emploi.

En fonction de l'urgence, l'information **peut d'abord être transmise oralement**. Par la suite, **la remise d'un écrit à l'employeur est cependant préférable**, même si cela n'est pas obligatoire.

Dans tous les cas un élu CGT sera toujours à votre écoute pour indiquer la marche à suivre. Vous pouvez parfaitement venir en parler avec la CGT, **on posera un DGI** (danger grave imminent), ce sera plus protecteur pour le salarié si le syndicat organise la démarche.

Déclaration CGT CSEC du 24 juin 2025

Mr Le Président

Comme vous le savez, la CGT est particulièrement active sur ce dossier. Avant la crise du COVID, nous avons déjà exprimé, lors de cette instance, tout l'intérêt que nous portons à ce projet. La CGT avait donné un avis favorable au projet, puisqu'il répondait à notre exigence principale : être implanté sur le territoire français, à Feyzin.

À l'époque, nous avons confirmé que la CGT soutiendrait toujours les projets permettant à notre entreprise et à notre industrie de se développer sur le territoire. Nous avons cependant précisé que la CGT resterait vigilante quant à l'aspect social de cet investissement, car cette nouvelle usine devait impérativement prendre en compte les enjeux environnementaux, notamment horizon 2030-2050, et garantir de bonnes conditions de travail pour les salariés.

Après la crise du COVID, de nouvelles contraintes économiques sont venues s'ajouter, et vous avez pu constater que la CGT est restée fortement mobilisée pour y répondre.

Notre projet sur le bassin de Lacq a, par ailleurs, su s'adapter à toutes vos demandes. Nous attendons donc, à l'issue de cette présentation, des réponses précises concernant le coût, notamment celui de l'électricité, du transport de l'énergie, ainsi que la durée des contrats que vous avez pu négocier selon les différentes hypothèses envisagées. Nous attendons de cette présentation une totale transparence, y compris en ce qui concerne le projet porté par la CGT. Aujourd'hui, vous l'aurez compris, c'est avec une grande vigilance que nous attendons des réponses à ces enjeux industriels et économiques, tant pour notre entreprise que pour le développement du territoire français. Comme nous l'avons toujours affirmé – et c'est d'ailleurs l'objectif commun de cette instance, nous demandons que tout soit mis en œuvre pour permettre l'aboutissement de ce projet sur le sol français.

La CGT a sensibilisé toutes les forces vives du pays, tant du côté industriel que politique. Nous n'avons cependant reçu aucun retour de la direction SLS, ni même du groupe Safran, concernant les échanges relatifs à notre projet.



**POUR NOUS FAIRE ENTENDRE, NOUS
DEVONS RENFORCER NOTRE RAPPORT DE
FORCE, SYNDIQUE TOI !!!**

Adresse de contact : cgt.messierdowtybidos@orange.fr

Les dates à retenir :

CSE LE 24/07

15 AOUT

POUR RAPPEL, APPEL A LA GREVE JUSQU'A RENEGOCIATION DE L'ACCORD COMPETITIVITE :

- 1H EN FIN DE POSTE LE MERCREDI ET LE VENDREDI.
- DE 15 MIN A LA JOURNEE LE SAMEDI.



Bulletin d'adhésion

Nom :

Prénom :

Email :

Adresse :

Lieu de travail :

Bulletin à renvoyer à un élu

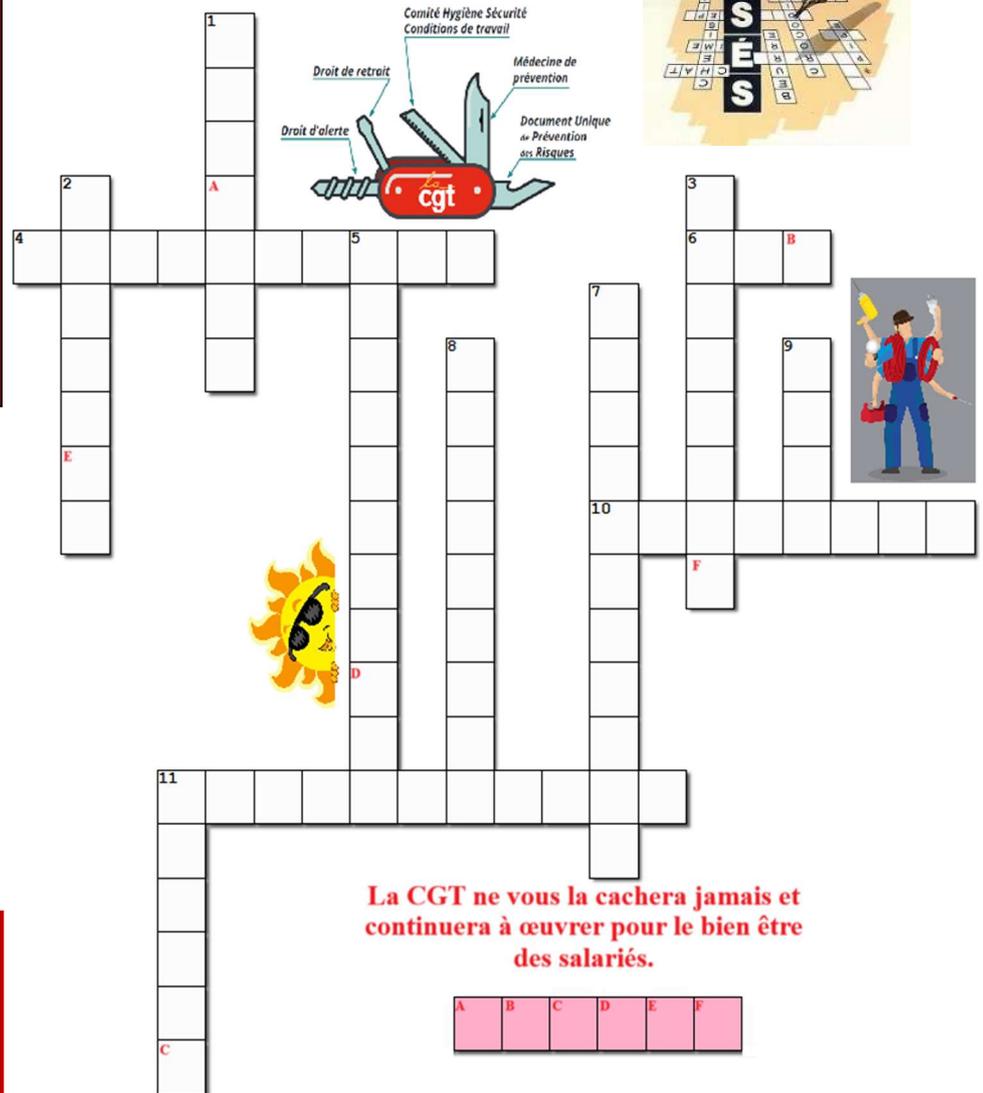
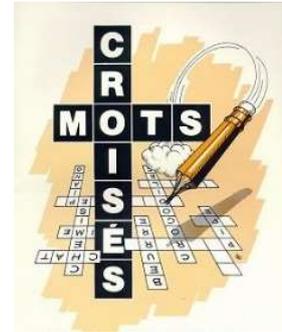
CGT ou par mail :

cgt.messierdowtybidos@orange.fr

Pour gagner sur vos revendications, **se syndiquer c'est être plus fort.**



Ne pas jeter sur la voie publique.



Verticale :

1. Il peut être narcissique. Se dit aussi d'un management.
2. Gains, avantages financier qu'un petit nombre a du mal à redistribuer équitablement.
3. Action de déguiser la vérité en affirmant que tout va très bien en accord avec sa direction.
5. Message à communiquer (par exemple dans une réunion) à un groupe pour le tenir au courant des événements. A ne pas confondre avec une réunion syndicale qui n'a rien à voir.
7. Apport d'eau dans l'organisme.
8. Qui concerne l'esprit, la pensée.
9. Lieu de chargement de pièce aéro sur un train. Aussi dans un port.
11. Source potentielle de dommage, de préjudice ou d'effet nocif à l'égard d'une personne. Survient quand la sécurité n'est plus la priorité.

Horizontal :

4. Ensemble de mesures contre certains risques. Serait préférable au lieu de laisser une situation se dégrader mettant en danger ses salariés.
6. Saison la plus chaude de l'année.
10. Qualificatif d'une personne perfide et fourbe. Poisson d'eau douce.
11. Se détacher de tout contact avec les outils numériques professionnels pour préserver la vie personnelle et familiale.