

CSE
Jeudi 19 Mai
2022



cgtntnsnr.com

ntn-snr

L'Actu-EL CSE



Samedis obligatoires : un non-sens !!!

La CGT est intervenue pour dénoncer l'accord flexibilité avec les samedis obligatoires.

Il y a une incompréhension totale des salariés, qui viennent sans fondement et qui sont payés presque rien !

Souvent avant et après, les machines ne tournent pas. En plus, vu les chiffres donnés par la direction, en grande partie ces samedis obligatoires n'ont servi qu'à faire du stock qui pénalise économiquement l'entreprise. Et là, même des syndicats signataires se posent la question sur la pertinence de venir.

Pour la CGT, on demande la fin de cet accord et le retour au paiement en heures supplémentaires, au volontariat pour ne pas perturber les vies familiales.

Rappelons le mécontentement et la mobilisation des salariés contre cet accord, que la CGT avait dénoncé !

QUESTIONS :

➔ Il y a 2 mois au cours d'une séance de CSE M. Lemoine avait dit que les travailleurs de nuit auraient une information à propos du fonctionnement des jours fériés (pose de RTT, heures de début et fin du jour férié). Des RTT sont posées automatiquement. Les personnes concernées n'ont pas eu l'information. Les travailleurs de nuit veulent savoir pourquoi on leur impose des RTT le lendemain d'un jour férié après minuit ? La direction a répondu qu'une communication dans les sites allait être faite.

Cela fait déjà 1 an que les travailleurs de nuit subissent ce changement avec les jours fériés qui sont déclenchés de minuit à minuit, et des RTT qui sont posées pour couvrir de minuit à 5H.

Le nouveau Directeur des Relations Humaines a fait remarquer que : «les positions ne sont pas figées sur les choses non adaptées».

Nous avons demandé à revenir en arrière comme cela fonctionnait avant.

➔ Prix de la vente des terrains d'Annecy ?

Selon la direction le prix de la vente des terrains est incertain...



Avis CGT sur rapport égalité Femmes/Hommes

L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes n'est pas un simple « supplément d'âme ». C'est un enjeu économique et social !

DÉCLARATION CGT

La hausse des salaires et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes seraient une source importante de relance de notre économie : ainsi une étude de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse démontre que l'égalité salariale apporterait plusieurs milliards de ressources supplémentaires au régime des retraites par an et permettrait également aux femmes d'avoir de meilleures pensions !

Cela passe donc par l'augmentation générale des salaires : augmenter les salaires les plus bas mais aussi réévaluer tous les échelons des grilles de classifications sont les moyens les plus sûrs d'augmenter les salaires des femmes et de corriger les déséquilibres avec les hommes.

Par ailleurs, la révision des grilles de salaires par reconnaissance des qualifications dans tous les métiers qu'ils soient mixtes, plus féminins ou plus masculins serait une étape déterminante pour réduire les inégalités.

Et ce n'est pas la méthode que l'entreprise a choisie encore cette année en ne remettant à niveau qu'environ 250 Salariés, créant un déséquilibre, une division sans précédent.

Les préjugés sexistes sont responsables des discriminations à l'égard des femmes sur le marché du travail.

La tendance est de percevoir les femmes tout comme « des mères », naturellement douées pour les tâches de soin et in fine cantonnées dans les métiers les moins valorisés et moins rémunérés. L'entreprise privilégie l'embauche des hommes pour des postes à responsabilité, notamment du fait de la plus longue absence des femmes en congé maternité. Cette discrimination, lourde de conséquence sur les évolutions de carrières des femmes, explique une partie des inégalités salariales et contribue fortement à un inégal partage des tâches familiales.

On retrouve logiquement les mêmes inégalités une fois l'heure de la retraite arrivée.

Cette année, l'édition 2021 met notamment l'accent sur les conséquences de la crise sanitaire sur les femmes, sur l'égalité professionnelle, sur la situation des familles monoparentales et des mères isolées.

Cette année un indicateur est à 0 point pour les salariés du sexe sous représenté ayant perçu les plus hautes rémunérations

Pouvons-nous, nous en contenter ? Non !

Notre proposition : pourquoi ne pas instaurer la parité dans les instances de décisions, y compris les comités exécutifs, et des postes d'encadrement dans l'entreprise ?

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS COMMENCE À L'ÉCOLE, il nous faut sans doute renforcer nos partenariats et se tourner encore plus vite vers le numérique.

L'adaptabilité et les modifications de nos métiers doivent être aux coeurs de nos démarches pour que l'égalité ne devienne plus un sujet mais une réalité.



Rapport égalité Femmes/Hommes :

La CGT au vu des remarques est défavorable

CFE CGC a aussi voté défavorablement

FO et SUD : Abstention

CFDT : Favorable



Moi, quand je serai grande, j'aurai un salaire d'homme !