



LES ACCORDS

ÊTRE EFFICACE.

-Temps de travail des pompiers : 12 h d'affilée en alternance dans des locaux inadaptés, cette pratique au-delà des limites physiologiques du corps est interdite en France et en Europe – on ne règle pas les problèmes d'absentéisme du service et il faut suffisamment de personnel pour permettre de travailler normalement et prendre les repos et CP dans de bonnes conditions. Enfin quand on a pour slogan « L'essentiel c'est la santé » on peut se poser des questions sur cette organisation et jouer ce petit jeu de déroger à la loi avec un patronat amoral qui a exulté au démantèlement de la législation actuelle et qui veut détricoter la plupart des lois (les 35h, extension du travail du WE, le droit social et syndical, les retraites... etc.) on joue avec le feu.

-Prime de transport (8 centimes/km) : le car de Courpière est grenellement bon mais concerne deux poignées de salariés, il faut uniformiser les primes entre établissement de Sanofi chimie (A Sisteron l'accord transport rembourse sur la base du prix du Km SNCF 2eme classe (17 centimes en moyenne/km, de 1 à 30km, ainsi un salarié habitant à 15 Km touche 6 €jour de prime de transport). Un travailleur de Verto ne vaut pas un travailleur de Sisteron et tout ce qui n'est pas issu de Sanofi est insignifiant, faut-il rappeler que nous sommes dans un groupe qui génère 8.5 mds de profits et que Verto reste un établissement très performant et fiable.

-Accord RTT journée modification unilatérale (passage à 7h15) de la direction de la durée d'absence des journées absence (CP, maladie, formation...). Restitution de 2 jours RTT pour compenser le nb de jours travaillés supérieurs à 221 en 2010 pour respecter l'accord.

-Travail du WE (devrait être uniquement autorisé pour rupture de stock de médicament) Récemment trois salariés non volontaires (nouvelle loi du travail de week-end) ont été licenciés dans l'Ain car il ne souhaitaient pas travailler le dimanche.

-Formation professionnelle : accord groupe du 24/06/06 article 9.2 prise en charge des délais de transport du domicile ou travail au lieu de formation (accord non respecté, imputation d'un forfait de 3 heures au-delà de 200 km).

-GPEC (signé le 18/01/2008) (gestion des compétences). Dans les principes, la priorité doit être donnée aux salariés en interne (article 2.6) en favorisant l'ascenseur social, dans les faits les annonces de postes se libérant dans l'entreprise ne sont même pas affichées et on effectue des recrutements extérieurs au détriment du personnel déjà en poste et ayant postulés.

- Rotation du personnel de nuit, inutile et inefficace sème la zizanie (Ex : la micro-homo) dans les équipes (déséquilibre des compétences dans chaque poste) et détruit les liens avec la hiérarchie (peut être est ce l'effet bonus) enfin 80 % des sondés étaient contre cette organisation et on leur a imposée. Bonjour la démocratie ; bilan négatif, accord à supprimer.

Salaires et GCA : Le talon demandé par tous les syndicats (sauf la CGC qui est contre) est une bonne mesure, il a impacté 100% du personnel non RVI (salariés sans bonus) à Verto et il permet de revaloriser les bas salaires.

Oui il est de la responsabilité pleine et entière des syndicats et des institutions (CE, DP, CHS) de faire appliquer correctement tous ces accords dans leurs moindres détails et aujourd'hui on constate qu'il en est rien !

LES SOUS-TRAITANTS (120 personnes en permanence). A longueur de déclarations (Ex : rencontre de C. Viebacher avec les maires et députés) et de chartes diverses et variées il est évoqué la citoyenneté et la responsabilité sociale de l'entreprise, cependant sur le terrain on plante des entreprises (par ex Cnet par réaffectation du marché) et les services publics locaux (SNCF- avec les e-billets en autre).. Faire payer aux salariés des sous traitants le revenu des riches actionnaires américains (on sait de combien va augmenter l'action en 2011 et 2012) par de mauvaises conditions de travail (Ex: travaux dans tranchée sous la neige tout l'hiver ou temps partiel de 5 à 7 h du matin...) n'est pas l'attitude d'une entreprise citoyenne responsable. On s'inquiète d'avantage des actionnaires que des humains salariés. Pour faire des économies (très souvent évoqués par la direction, en gros allez voir en Chine c'est moins cher) il faut embaucher tous les salariés des sous traitants et revenir à la structure des années 80 qui était très performante en terme de coûts et de compétences ainsi nous économiserons beaucoup d'argent (ex : ingerop, actis, GSF... etc.) et participerons « au soutien de l'emploi dans le bassin d'emploi » (4ème alinéa art 2.2 de l'accord GPEC). Enfin aujourd'hui nous pourrions décentralisés (de la région parisienne) de nombreux emplois administratifs par le **TELETRAVAIL** pour revitaliser nos villages, mais dans ce domaine tout reste à faire.

LE CE Comme pour les accords il y a les riches et les pauvres et les CE comportant une majorité de cadres ont des budgets colossaux (le 0,1% et le budget social) c'est ainsi que l'association loisirs de ADF-siège Avenue de France Paris- (SASL- 1650 salariés adhérents, 424200€ de subvention soit 260€/adhérents-Cf. intranet- on est loin des 15 €par licence de Verto, nous proposons donc **la mutualisation de tous ces budgets et la répartition uniforme proportionnellement à l'effectif.**

Nos positions sur le CE et sa gestion n'ont pas changées (Cf. R:\Public\FOVERTO) cependant une meilleure prise en compte des activités culturelles locales pour les salariés habitant la vallée de la Dore (oui, oui il en reste) nous préconisons des partenariats avec les acteurs culturels locaux (troupe de théâtre, université populaire de la Dore, artistes et artisans autochtones.....) dont **Le Bief, très actif et efficace dans le domaine culturel**, il faut sortir du décervelage culturel télévisuel ambiant et faire dans l'originalité et la découverte et proposer des nouveautés aux salariés. Enfin une plus grande rigueur dans la gestion des comptes du CE est nécessaire. (Cf. R:\Public\FOVERTO)

-L'info : Nous vivons tous les jours dans une société d'infos ou l'entreprise et ses institutions (entre autre le CE) manipulent une quantité d'informations importantes, il est du devoir des CE et syndicats de redistribuer l'info au plus vite et au plus juste et il serait judicieux d'avoir des infos économiques sur les comptes de l'entreprises et de l'établissement au travers de l'expert comptable (analyses des salaires et masse salariale, des investissements.... Etc.) et des comptes rendus des CEE, CGF et CCE. Pour sa part FO au travers du site intranet (R:\Public\FOVERTO ou <http://foaventis.free.fr>) met en ligne les préaccords et signés, les rapports et les grilles de salaires et diverses infos....

ELECTION du 8 avril : La loi à la con d'aout 2008 sur la représentativité mal ficelée dans l'urgence pendant l'été par la position commune, et faite pour détruire et anéantir les syndicats de salariés et faire avaler quelques couleuvres est déjà très contestée devant les tribunaux et n'appliquent pas au OS du patronat pourtant très nombreuses, non représentatives et corporatistes. Elle a été retaillée pour permettre à la CGC (on choisit ses amis) et certains syndicats (Ex : les pilotes d' AIR-France) d'être représentative même en dessous de 10 % mais pas aux autres organisations syndicales d'ouvriers et donc la prochaine élection à Verto pourrait modifier le paysage syndical, la balle est dans le camp des salariés et c'est votre vote qui détermine les syndicats qui doivent exister dans l'entreprise et c'est pas ceux qui font le plus d'esbroufes qui sont les plus efficaces, les plus réactifs, les plus revendicatifs et les plus créatifs.

REFLECHISSEZ AVANT DE VOTER.

Vertolaye le 6 avril 2010.

