



Solidaires
Union
syndicale



CONTACT



sudcera@9business.fr

04 72 60 21 02

Actualités CERA : Nous avons fait le choix de vous faire participer aux actions en cours sur la CERA mais également à vous donner ou redonner quelques informations sur comment certains acquis sociaux ont été obtenus.

La vie continue dans le réseau, malgré le changement de président de directoire, certains et certaines rencontrent toujours des difficultés importantes et ce n'est pas normal. Nous intervenons pour pointer du doigt le comportement anormal d'un manager. Cela n'est absolument pas représentatif de la qualité du travail effectué par la grande majorité de l'encadrement dans le réseau. Mais ce comportement dessert les collègues et a pour conséquences que des collègues soient en situation de ko complet.

Nous vous communiquons le mail d'alerte envoyé le 09-11 à un directeur de groupe, au directeur de réseau, à Mr Isérentant suite à des difficultés importantes sur une agence.

Nous n'acceptons pas et nous refusons de laisser passer.

Bonjour Monsieur M (directeur de groupe),

Nous sommes encore une fois alertés sur la situation de l'agence de V, essentiellement liée à l'attitude du directeur de cette agence envers les collaborateurs (mais aussi les clients).

En effet, nous avons déjà dû intervenir auprès de vous en octobre 2017 au sujet d'un collaborateur dans cette agence, en grande souffrance du fait du DA, et vous aviez résolu la situation en déplaçant ce collaborateur, mais le manager n'a pas revu son comportement....

Aujourd'hui, dans cette même agence, Monsieur ... se permet d'humilier publiquement ses collaborateurs, de les rabaisser, de les « terroriser » selon les propres termes des collègues, de tenir des propos vulgaires, orduriers, prend plaisir à déstabiliser ses collaborateurs et se permet d'insulter les clients et d'avoir des gestes violents

Est-ce l'attitude attendue d'un manager dans notre entreprise ?

Deux collègues de l'agence sont aujourd'hui en dépression à cause de lui et donc en arrêt de travail et ne peuvent plus envisager de retravailler avec lui !

Nous vous rappelons votre obligation légale de veiller à la santé physique et mentale des salariés, et vous demandons de prendre en charge ce problème au plus vite.

Il n'est pas exclu pour nous de déposer un droit d'alerte et de demander qu'une enquête soit effectuée sur le management et le comportement de ce manager.

Toutefois, en vous alertant, nous vous demandons de vous saisir du problème au plus vite, et de faire cesser ces agissements inadaptés dans l'entreprise.

Cordialement



Sans transition et en cette période d'attaques constantes sur le droit du travail et les conditions de travail :

Nous souhaitons aborder ici quelques rappels historiques.

Ainsi, les acquis sociaux dont nous bénéficions encore toutes et tous (et c'est une chance !!) ne sont pas le fait de la bonne volonté des patrons, quel que soit le secteur d'activité :

Parmi ces acquis (que certains rêvent de voir disparaître...) on peut notamment citer :

- Les jours de repos hebdomadaire (loi du 13 juillet 1906) et donc la possibilité d'avoir une vie de famille, de profiter de ses proches, de récupérer,...
- La limitation des horaires (1919 puis 11-12 juin 1936), et la possibilité de souffler en fin de journée, de s'occuper de ses enfants
- La fin du travail des enfants (1841), ...
- Les congés payés, et la possibilité de se reposer (quel que soit les métiers : juin 1936), de s'investir dans des associations, de pratiquer du sport, de se retrouver en famille,...
- Le salaire minimum (1950), qui permet d'avoir un revenu sûr, de pouvoir emprunter, de pouvoir faire un budget,...
- Le droit à la retraite et à un certain âge (1930), une chance de pouvoir terminer sa vie sans devoir travailler, de pouvoir partager son expérience, de s'occuper de ses proches...
- Le droit à la sécurité sociale (1945), l'assurance chômage (1958), etc...bénéficier d'une prise en charge des soins, des maladies, sans devoir en régler le vrai coût et donc pouvoir continuer à vivre..
- Le temps de travail limité (1936 puis 1982 pour les 39h et la 5^{ème} semaine de congés payés),
- Les ex Comité d'Entreprise et leurs œuvres sociales dans le format que l'on connaissait (1945)
- La formation professionnelle (1971).
- ..

On oublie parfois un peu vite que tout cela ne s'est pas fait en un jour !!! Nous sommes parfois nés avec ces acquis sans mesurer les efforts qu'il a fallu fournir pour les « arracher ».

Merci à nos aînés pour ces acquis.

Des mesures acquises par la mobilisation des salariés, aidés par les syndicats, parfois par la lutte et quelque fois par des gouvernements sensibilisés aux questions sociales par ces mêmes syndicats.

Nous avons donc plus que besoin de vous pour faire bouger les choses.

**Nous vous souhaitons
à toutes et à tous d'excellentes
fêtes de fin d'année**

