

la
cgt

LABORATOIRES
PIERRE FABRE

Ensemble pour être plus fort !



Lettre CGT Pierre Fabre – n°56 – Avril 2014

PENIBILITE

Pour nous, la pénibilité s'articule sur 3 axes indissociables :

- **Prévention** : Le travail ne doit pas conduire à altérer la santé du salarié. Il faut adapter le travail à l'homme et non l'homme au travail !
- **Reconnaissance** : prise en compte des années passées et à venir de la pénibilité effectuée
- **Réparation des atteintes à la santé** : après la reconnaissance, possibilité de changement de poste et/ou d'horaires ; départ anticipé à la retraite



Un emploi de meilleure qualité, un salaire et des conditions de travail améliorés, c'est bon pour la santé et la productivité !

Malgré notre insistance sur ces points, la Direction refuse d'entendre et de prendre en compte la reconnaissance et la réparation !

INTERIM

Sur les sites de production, nous constatons une forte progression du recours à l'intérim.

Quelques exemples marquants pour le mois de mars 2014 :

- ⇒ Ussel : 25 personnes 40 %
- ⇒ Soual : 166 personnes 31 %
- ⇒ Avène : 99 personnes 40 %
- ⇒ Gien : 110 personnes 25 %
- ⇒ Pau : 51 personnes 29 %

Pour certains sites, c'est un pic historique !

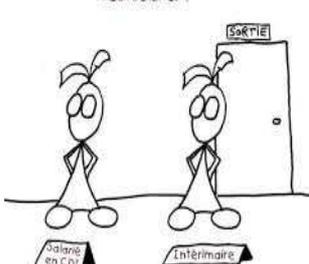
Nous pouvons comprendre le recours à l'intérim pour répondre à un surcroît de travail temporaire et occasionnel.

Mais sur ces sites, l'intérim est pratiqué systématiquement depuis de longs mois. Il ne s'agit plus de surcroît d'activité !

Nous déplorons le choix de la direction de maintenir de l'intérim sur de nombreux postes pérennes.

Le code du travail stipule qu'un poste pérenne doit être converti en CDI !

JEU : Savez-vous trouver la différence entre ces deux salariés ?



2015 : Renouvellement des représentants du personnel

En effet, les élections devraient avoir lieu en 2015. **La représentativité est primordiale dans les négociations.**

Pour cela, la CGT doit être représentée sur tous les sites Pierre Fabre afin d'être toujours au plus proches de vos attentes.

Vous aurez la possibilité de nous rejoindre et de vous porter candidat sur des listes CGT en vue de ces élections professionnelles.

**Nous comptons sur vous
et vous pouvez compter sur nous !**

CONTACT CGT (secrétaires) :

Frédéric Fabre fredd.fabre@hotmail.fr 06 08 26 76 05

Sandrine Boyer boyersan@free.fr 06 66 22 71 93

Feuille de route R&D



Sur toute la R&D, un « road map » (= feuille de route) sous forme de questionnaire a été déployé.

L'avis de tous les salariés a été sollicité.

La démarche est louable, les conclusions et les analyses qui en sortiront peut-être moins...

En effet, ce sont les managers qui gèrent la stratégie R&D depuis un moment qui vont analyser et synthétiser les remontées des salariés.

Vont-ils accepter de remettre en cause leurs idées et leurs stratégies si elles diffèrent de celles des salariés ?

Réflexion...Transition... ?



La Direction semble être dans une période de réflexion, de transition, d'analyse...

Peu de sujets **concrets** sont abordés en paritaire avec les organisations syndicales...

Calme relatif avant la tempête ? Serions-nous dans l'œil du cyclone ?...

FICTION ou REALITE ? SOURIONS UN PEU ...

Deux entreprises, dont une française décident de faire une course d'aviron dans le but de montrer leur savoir-faire dans le domaine de la "galvanisation" des troupes.

Les deux équipes s'entraînent dur. Lors de la 1ère épreuve, les étrangers gagnent avec plus d'1 km d'avance. Les Français sont très affectés. Le management français se réunit pour chercher la cause de l'échec.

Une équipe d'audit constituée de seniors managers est désignée. Après enquête, ils constatent que l'équipe française, qui est constituée de 10 personnes, n'a qu'un rameur, alors que l'équipe étrangère comporte un barreur et 9 rameurs.

La direction française décide de faire appel au service de consultant internes. Leur avis, entouré de précautions oratoires, semble préconiser l'augmentation du nombre de rameurs. Après réflexion, la direction décide de procéder à une réorganisation.

Elle décide de mettre en place un manuel qualité, des procédures d'application, des documents de suivi...

Une nouvelle stratégie est mise en place, basée sur une forte synergie. Elle doit améliorer le rendement et la productivité grâce à des modifications structurelles.

On parle même de zéro défaut dans tous les repas brainstorming.

La nouvelle équipe constituée comprend maintenant :

- 1 directeur d'aviron
- 1 directeur adjoint d'aviron
- 1 manager d'aviron
- 1 superviseur d'aviron
- 1 consultant de gestion d'aviron
- 1 contrôleur de gestion d'aviron
- 1 charge de communication d'aviron
- 1 coordinateur d'aviron
- 1 barreur
- 1 rameur.

La course a lieu et les Français ont 2 km de retard !

Humiliée, la direction prend des décisions rapides et courageuses :

- ❖ elle licencie le rameur n'ayant pas atteint ses objectifs
- ❖ elle vend le bateau et annule tout investissement.
- ❖ Avec l'argent économisé, elle récompense les managers et superviseurs en leur donnant une prime, augmente les salaires des directeurs et s'octroie une indemnité exceptionnelle de fin de mission....



N'oubliez pas notre site internet : <http://www.cgtpierrefabre.fr>

Vous avez la possibilité de vous inscrire à notre newsletter avec votre adresse mail **personnelle** pour recevoir en avant-première les infos.

Sur notre site, des infos plus détaillée sur les sujets que nous abordons dans « la lettre de la CGT »