



Le 6 novembre 2017, notre organisation syndicale sortait un tract
licenciement, rétrogradation détérioration des conditions du travail
ça suffit.

Après l'épisode de l'incendie du commissariat hôtelier, le déménagement sur le site
du BOURGET,  rien n'a changé Pire c'est

Germinal.....



Le dialogue social à Newrest **n'existe pas**

Dialogue social



Dialogue Social

Le dialogue social en entreprise correspond à l'ensemble des relations entre les parties prenantes, les acteurs du dialogue dans l'entreprise qu'ils soient individuels (employeur ou son représentant, RSS), représentatifs (délégué syndical), institutionnels (IRP : DP, CE, CHSCT, CEE), ou mandatés (salariés).

L'intérêt d'un dialogue social fluide dans l'entreprise n'est plus à démontrer :

- **Respect de la légalité :** information et consultation des instances partenaires (IRP), absence de délit d'entrave, négociation d'accords d'entreprise...
- **Pragmatisme organisationnel :** la fluidité du dialogue est inversement corrélée à la conflictualité dans l'entreprise. Les relations sociales sont gérées, de même que les conditions de travail, les processus RH, etc.
- **Avantage stratégique pour l'employeur :** en matière de conduite du changement, et transformation de l'organisation. (Étienne Normand)



Plus d'information: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N518.xhtml>



Le droit d'expression pour les salariés **N'Existe pas**

Droit d'expression directe et collective des salariés

Code du Travail L 2281-1 à 3

- Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.
- L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.
- Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.



Les méthodes de management de la direction et de son « Directeur » se limitent à la: ---répression des salariés

- sanctions aux représentants des organisations syndicales avec ses méthodes « Petit chef » sont **inacceptables** pour notre organisation syndicale.

Pour la CFDT un Manager devrait :

- accompagner les salariés **et non pas les diriger**
- imposer son autorité, avec **intelligence**
- ne pas inspirer la peur, **mais générée d'enthousiasme**
- ne pas dire je, mais **nous**
- ne pas appuyer sur les erreurs **mais les assumer et les corriger**
- ne pas dire je sais ce qui est fait, **mais montrer ce qui doit être fait**
- ne pas utiliser les gens, **mais les faire grandir**
- ne pas récolter les lauriers, **mais distribuer les récompenses**
- ne pas commander, **mais demander**
- ne pas dire aller-y, **mais allons-y**

*

Pour la CFDT nous ne pouvons pas laisser ces graves dérives asociales.

Alors que les salariés ont montrés tous leur professionnalisme au quotidien sans être récompensés Ceci s'appelle du **Mépris** et engendrera une Démotivation grave et chronique

Sans compter Le stress des salariés au quotidien **qui est à son comble**, nous vous rappelons Messieurs que :

L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). L'employeur ne doit **pas seulement diminuer le risque**, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat (c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée).

Section CFDT NEWREST CDG