

Une situation qui ne peut plus durer !

Schneider
Electric

la
cgt

LE VAUDREUIL



Des équipes sous pression, des conditions de travail qui se dégradent chaque jour : c'est l'alerte générale !

La **CGT** dénonce avec force la dégradation continue des conditions de travail dans notre entreprise. Depuis trop longtemps, les salariés sont confrontés à des situations intenable.

La situation atteint aujourd'hui un seuil critique. Nous ne pouvons plus accepter que ce qui était autrefois exceptionnel devienne la norme.

La **CGT** se mobilise pour exiger des conditions de travail dignes et respectueuses des droits des salariés !

Travailler en sous-effectif, une pression constante

Le manque de personnel est devenu une problématique récurrente qui perturbe notre quotidien. De plus en plus de salariés doivent réaliser le travail seuls, ce qui devrait être effectué par plusieurs personnes. Cette situation engendre une pression constante et une difficulté croissante à maintenir une qualité de service satisfaisante.

Les salariés se voient contraints d'assumer des rôles multiples, sans formation adéquate, augmentant leur stress et leur charge de travail. La **CGT** refuse cette dérive et revendique une meilleure organisation du travail.

Conséquences :

- Augmentation de la charge de travail et du stress.
- Qualité du travail impactée par la précipitation et l'épuisement.
- Risques accrus d'erreurs, pouvant mener à des accidents ou à une baisse de la productivité.
- Sentiment de frustration et de manque de reconnaissance.

Article L4121-1 du Code du travail :

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Article L3121-60 du Code du travail : *La durée du travail doit être raisonnable pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs.*

Refus de congés : Les équipes de production sous pression

Pour pallier le manque de personnel, les refus sont de plus en plus nombreux à l'égard des demandes de congés. Ce qui devait être une exception devient une règle, contraignant les salariés à repousser indéfiniment leurs périodes de repos.

Impacts :

- Fatigue accumulée et stress chronique.
- Diminution de la motivation et du bien-être au travail.
- Vie personnelle impactée, tensions familiales accrues.

Conséquences à long terme :

- Augmentation des risques de burn-out.
- Perte d'implication dans le travail et démotivation générale.
- Hausse des arrêts maladie liés à l'épuisement.

Article L3141-1 du Code du travail : *Tout salarié a droit à un congé payé annuel dont la durée est d'au moins cinq semaines.*

Article L3141-16 du Code du travail : *L'employeur doit justifier tout refus d'accorder un congé payé.*

La **CGT** exige le respect des droits des salariés et une meilleure anticipation des plannings pour permettre à chacun de prendre ses congés.



Non-remplacement des personnels en arrêt maladie et en mutation

Lorsqu'un employé est en congé maladie ou muté, son poste est rarement remplacé de manière immédiate. Ce sont donc les collègues présents qui doivent absorber cette charge supplémentaire.

Impacts :	Conséquences :
<ul style="list-style-type: none">➤ Travail accumulé pour les salariés présents.➤ Hausse du stress et dégradation du climat de travail.	<ul style="list-style-type: none">➤ Risques accrus de conflits internes.➤ Augmentation du taux d'arrêts maladie due à la surcharge.➤ Baisse de la qualité du service ou de la production.

Article L1226-2 du Code du travail : *L'employeur doit réaménager le poste d'un salarié en cas d'absence prolongée pour raison médicale.*

Article L4121-2 du Code du travail : *L'employeur doit adapter l'organisation du travail pour protéger la santé des salariés.*

Formation à poste sans suivi

La formation est désormais souvent assurée par les salariés eux-mêmes, sans moyens ni temps dédiés. Les nouveaux arrivants ou ceux qui changent de poste se retrouvent livrés à eux-mêmes, sans accompagnement adapté ni suivi de la part de l'employeur.

Conséquences :	Article L6321-1 du Code du travail : <i>L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.</i>
<ul style="list-style-type: none">➤ Mauvaise qualité de travail➤ Erreurs fréquentes➤ Perte d'efficacité	Article L4121-1 du Code du travail : <i>L'employeur doit prendre des actions d'information et de formation</i>

La Charge informatique, un fardeau invisible

Avec la digitalisation des processus, les tâches administratives et informatiques ont explosé. Ces tâches, souvent invisibles, sont réalisées en temps masqué de travail, sans reconnaissance.

Le non-respect des temps de pause : Une exigence élémentaire ignorée

Les pauses, essentielles à la santé des salariés, sont trop souvent rognées sous prétexte d'urgence ou de sous-effectif. La **CGT** exige le respect des temps de pause et une meilleure organisation pour garantir des conditions de travail humaines.

Impacts :	Article L3121-33 du Code du travail : <i>Tout salarié a droit à une pause de 20 minutes minimum dès lors que son temps de travail quotidien atteint six heures.</i>
<ul style="list-style-type: none">➤ Fatigue accrue et baisse de la concentration.➤ Augmentation des risques d'accidents et de maladies professionnelles.	Article L4121-1 du Code du travail : <i>L'employeur doit assurer la santé et la sécurité des travailleurs.</i>

Mobilisons-nous pour de meilleures conditions de travail

La situation ne peut plus continuer ainsi. Nous avons le droit à des conditions de travail décentes, à des congés, à une formation digne de ce nom et à un respect de nos horaires de travail. Nous devons agir collectivement pour faire valoir nos droits !

Seul, on subit. Ensemble, on agit ! Rejoignez la CGT pour défendre vos droits et améliorer nos conditions de travail !

