

A la une

Page 1 Quand le travail assis ...

Page 2 Regard sur les managers : le ...

N° 6 - 2 octobre 2019

L'Edito

« CFE-CGC : UN EXECUTIF EN PARTIE RENOUVELE » La CFE-CGC tiendra son 37^{ème} congrès du 8 au 10 octobre, à Deauville. Si, en l'absence d'opposant, François Hommeril, le président confédéral sortant, est assuré d'être réélu, les principales figures de son exécutif devraient être renouvelées pour moitié. Le secrétaire national Alain Giffard, qui ne postule pas à sa succession, devrait céder sa place à Gérard Mardiné, l'actuel secrétaire national de la confédération des cadres à l'économie, à l'industrie et à la RSE. Autres partant : Franck Zid (trésorier national)...



La boîte à outils RH :

CIRCULATION DANS LA BASE NAVALE

L'utilisation des rollers, trottinettes, patins à roulettes, skate, camping-cars, remorque personnelle, et autres moyens de locomotion non traditionnelles sont pour le moment interdits à l'intérieur de l'enceinte militaire de la base navale.

Quand le travail assis devient un problème de santé : ...

Le CSE et la sédentarité... Invisibles, impalpables, immatériels, mais réels dans leurs effets sur la santé, certains risques professionnels sont plus difficiles à appréhender que d'autres. Un de ces risques invisibles, et encore peu connu, commence pourtant à être bien étudié par les spécialistes. Il s'agit de la sédentarité au travail. La position prolongée de travail assis et le manque d'activité physique au travail sont sources, à terme, de problèmes de santé.

Le CSE peut-il se saisir de ce sujet ?

Qu'est-ce que la sédentarité au travail ? Les études disponibles sur les effets de la sédentarité au travail montrent que rester assis durant de longues heures favorise les TMS (troubles musculo-squelettiques), maladie professionnelle la plus courante et touchant tous les secteurs d'activité. **Cela seul devrait inciter à réagir et, à minima, à bouger régulièrement.** Diverses études montrent que le temps de travail en position assise a augmenté de façon régulière depuis les années 60. Pour une grande partie des travailleurs, le travail représente donc une part notable de la sédentarité. Sinon la plus importante. C'est donc un risque professionnel à part entière, un véritable problème contemporain de santé au travail.

Que peut faire le CSE ? Evaluer et prévenir

Les élus peuvent déjà échanger entre eux pour déterminer si ce sujet fait partie des risques professionnels liés aux activités réalisées par les salariés.

- Vérifier si la sédentarité et ses effets sont présents dans le document unique de l'évaluation des risques professionnels.
- Les emplois de bureau sont souvent plus exposés, plus généralement les employés travaillant assis. Il convient donc d'évaluer précisément qui est plus exposé à ce risque.
- Les statuts socio-économiques ne sont pas tous également exposés à la sédentarité au travail. Les statuts plus élevés (cadres...) ont une activité physique faible et une sédentarité supérieure, à l'inverse des statuts moins élevés (ouvriers...).

En l'absence d'une évaluation et de mesures de prévention, la première étape pour les élus du CSE, ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), serait de repérer les sédentaires parmi les travailleurs.

En prévention, il est possible de proposer des mesures générales pour toutes, et des actions précises pour les travailleurs les plus exposés.

Les mesures générales sont, par exemple, une campagne de sensibilisation et d'information des salariés sur ce risque et sur les moyens de s'en prémunir, notamment faire des pauses plus régulières pour bouger...

Rester assis des heures durant devant son écran ou à son bureau serait aussi dangereux que de fumer !!! *Alors On se Bouge !!!*



rejoignez la CFE-CGC : adhérez !



Regard sur les managers, le management des équipes génère du stress ...

BPI group, la société de conseil RH spécialisée dans l'accompagnement des transformations, a choisi d'interroger les managers, salariés peu sollicités dans les enquêtes d'opinion alors qu'ils représentent un échelon central tant dans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise que dans son organisation sociale.

1 manager sur 2 ne se sent pas associé à la construction de la stratégie de son entreprise. Les DG et DRH ont encore beaucoup de progrès à réaliser pour impliquer le management au développement de l'entreprise. La réussite de l'entreprise dépend du management qui décline la stratégie sur le terrain, la communique aux collaborateurs.

Pour plus des ¾ des managers, le management des équipes génère du stress. Les managers estiment que leurs responsabilités managériales ont évolué ces dernières années. Ce stress résulte très probablement d'un sentiment d'isolement, de manque d'écoute et de transparence du point de vue de la hiérarchie, de nouveaux équilibres à trouver avec leurs équipes. On peut s'étonner dans ces conditions qu'une grande majorité d'entre eux n'aient pas suivi de formations spécifiques. Aussi, il leur faut répondre aux nouvelles attentes des collaborateurs, besoin de reconnaissance, évolution au sein de l'entreprise, entretien de la motivation, intégration des jeunes entrants. La demande d'un management participatif étant de plus en plus forte.

La valorisation du travail fourni, considérée par plus d'1 manager sur 2 comme l'outil le plus important pour développer l'engagement dans l'entreprise. Quant auparavant, les séminaires, et autres activités de cohésion étaient mis en avant pour souder les équipes et faire passer les messages, désormais la valorisation du travail fourni, le développement des compétences pour chaque collaborateur priment.



Madame Caroline CHANAVAS, DRH Groupe vient jeudi 10 octobre rencontrer les Organisations syndicales, suite aux évènements de ces dernières semaines!!!

Le 10 octobre prochain, Madame CHANAVAS recevra donc les organisations syndicales en présence de l'inspection du travail des armées en la personne de Monsieur CHEVALIER.

Rappel des faits :

Le 11 septembre 2019, les cinq organisations syndicales de l'établissement de Naval-Group Toulon vous informaient de propos inappropriés tenus par le DRH de la Division Service à l'encontre d'un élu du CSE dans le cadre de l'enquête « Commerce ».

Le DRH services s'est présenté devant l'ensemble des élus et a confirmé l'ensemble des propos rapportés.

Pourquoi la CFE/CGC s'est-elle associée à cette intersyndicale :

Nous avons rejoint cette intersyndicale car il nous a paru important de ne pas laisser passer ce genre de comportement envers un élu surtout de la part d'une personne ayant autorité.

Aujourd'hui tentative d'intimidation envers un élu mais demain...

Nous attendons un signe fort de la Direction car de tels agissements n'ont pas lieu d'être dans notre entreprise et ne doivent pas se répéter.



Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC Toulon !

■ Elus CSE (Titulaires)	■ Elus CSE (Suppléants)
• Didier CHAINTREUIL	• Philippe CANAL
• Pascale PEREGO	• Catherine FRANCOIS
• Christophe COMBE	• Jean-Paul AMIEL
• Patricia VINELLA	• Jean-Baptiste BRICHE

Agenda : octobre 2019

- ▶ **1 octobre réunion CSE**
- ▶ **3 octobre réunion CSSCT-C sur Brest**
- ▶ **23 octobre réunion CSE-C**
- ▶ **24 octobre réunion d'information CFE/CGC 16H00 SALLE COLBERT (CA15)**



Notre site WEB CFE-CGC externe : <http://www.cfecgc.org>



Délégué Syndical

Pascale PEREGO 06 60 96 15 43
 Didier CHAINTREUIL 06 50 39 81 67
 Christophe COMBE 06 61 94 87 82

LA NEWSLETTER
 Le + syndical