



CFE-CGC : François Hommeril, un leader brut de décoffrage

Début octobre, François Hommeril a été réélu à la présidence de la CFE-CGC. Ce syndicaliste de terrain, ancien « troisième ligne » au rugby affirme haut et fort :

« Notre organisation syndicale n'a pas vocation à être un toutou qui salue toutes les réformes ». Il l'a encore prouvé récemment en se battant contre la réforme de l'assurance chômage.



Son côté brut de décoffrage passe bien auprès des militants. « il est pragmatique, il aborde les sujets sans langue de bois, ça change des dirigeants un peu mous » note une jeune déléguée syndicale d'une entreprise d'électronique. François Hommeril colle bien à l'état d'esprit de ceux que l'on nomme l'encadrement qui vont des techniciens aux cadres. Ces derniers ne défilent pas sur les ronds-points mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de malaise dans cette population.

J'adhère

Technicien, ingénieur ou cadre, rejoignez un syndicat réaliste et pragmatique.

Adhérez* à la CFE-CGC de Naval Group sur notre site (<https://intranet.marium.int/intranet/web/cfe-cgc-naval-group/accueil>).

* : 66% de votre cotisation syndicale est déductible de l'impôt sur le revenu ou crédit d'impôt.

ACTUALITÉS

Souffrance au travail : « les objectifs chiffrés ne disent rien du quotidien du salarié »

Depuis quand et pourquoi cette multiplication de cas de souffrance au travail ?



Depuis les années 1990, avec le passage à la financiarisation et donc de l'optimisation des ressources humaines, du Lean management, à l'intensification du travail mais surtout par une « grammaire chiffrée » forcenée, nous observons une multiplication de cas de souffrance au travail. En effet, l'abondance de tableaux de bord, de reporting et d'objectifs chiffrés ne rendent

le travail visible que pour les directions et l'encadrement. Cependant, ces données ne disent rien de ce qu'il faut engager concrètement pour réussir à exécuter les tâches.

Toutes les conditions sont donc réunies pour que le salarié soit en situation de faire son travail en mode dégradé. Même si intellectuellement, les salariés savent que les objectifs sont inaccessibles. Pour autant, en bon consciencieux, ils essaient de les atteindre et se sentent perpétuellement en faute. Comme les chiffres ne sont pas atteints, leur hiérarchie est sans cesse sur leur dos.

Les nouvelles technologies accroissent-elles les risques ?

Ces outils qui devaient nous dégager du temps, font le contraire. La demande de reporting chiffré devient chronophage et le digital incite les salariés à communiquer à distance sans prendre la peine d'échanger de vive voix. Les e-mails tombent constamment, par conséquent au lieu de nous libérer, les nouvelles technologies nous étouffent, créent un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée empêchant de se déconnecter psychologiquement du travail.



Retrouvez nos NEWSLETTER sur Navista : <https://intranet.marium.int/intranet/web/cfe-cgc-naval-group/brest> ou demandez un abonnement via notre messagerie Syndicat CFECGC-BREST-DCNS@DCN



Objet, durée, conditions... ?

Le congé sabbatique fait partie des congés pour "convenance personnelle", au même titre que le congé de formation, le congé pour création d'entreprise ou le congé sans solde. Il permet à un salarié, sous certaines conditions de bénéficier de temps pour réaliser des projets personnels, avec l'assurance de retrouver son emploi (ou un emploi similaire) assorti d'une rémunération au moins équivalente à son retour dans l'entreprise.

Durée ?

Le congé sabbatique est prévu pour une durée comprise **entre 6 et 11 mois**, et fait l'objet d'une suspension de votre contrat de travail. Pendant cette période, **vous êtes autorisé à travailler dans une autre entreprise** du moment que vous n'entrez pas en concurrence déloyale avec votre employeur principal.

Salaire ?

Le salaire est suspendu pendant toute la durée du congé.

Conditions ?

- Avoir une **ancienneté minimum de 36 mois** dans l'entreprise au moment du départ.
- Avoir à son actif **6 années d'activité professionnelle** (pas forcément consécutives, ni dans la même entreprise).
- Ne pas avoir bénéficié, au cours des 6 dernières années, d'un précédent congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise, ni d'un congé de formation d'au moins 6 mois.

Demande ?

La demande doit être faite à l'employeur par **courrier recommandé avec accusé de réception** ou remise en main propre contre récépissé **au plus tard 3 mois avant le départ** du salarié. Ce dernier n'a **aucune justification** à apporter à l'employeur pour motiver sa demande. Par contre, la date de départ et la durée exacte du congé devront être précisées dans le courrier. Dans le cas où le salarié rentrerait plus tôt de son congé, il ne peut en aucun cas exiger de retrouver son emploi avant la date de retour initialement prévue.

Réponse ?

L'employeur pourra dans un **délaï maximum de 30 jours**...

- Accepter la demande de congé. Il en informera alors le salarié par tout moyen;
- Reporter le congé dans la limite de **6 mois*** afin de limiter le nombre d'absences simultanées au titre du congé sabbatique;
- Refuser le congé, seulement si le salarié ne répond pas aux critères d'ancienneté requis ou s'il n'a pas respecté le délai entre la date de départ et la demande (3 mois)*.

* : dans une entreprise de plus de 300 salariés.

Petit lexique de la novlangue du monde du travail

De nouveaux mots ont envahi la sphère économique et sociale pour décrire le monde du travail. Vous les entendez ou vous les employez parfois, mais connaissez-vous vraiment le sens de ces anglicismes et néologismes qui n'est pas toujours très clair. Définition de quelques spécimens :

- **Agile** : organisation de travail se voulant plus souple pour donner aux entreprises une grande réactivité. Le Medef plébiscite un nouveau "*contrat de travail agile*", plus facile à rompre par l'employeur.
- **Blurring** : effacement progressif de la frontière vie professionnelle / vie privée pour les actifs de plus en plus connectés.
- **Bore-out** : état dépressif lié à l'ennui au travail. Touche les salariés "*placardisés*" ou dont les tâches sont vidées de leurs sens ou hyperparcellisées.
- **Burn-out** : épuisement général à la suite d'un stress au travail prolongé. Terme associé aux métiers à forte sollicitation mentale ou émotionnelle, à responsabilité ou avec des objectifs difficiles ou contradictoires.
- **Collaboratif** : mode de travail non hiérarchisé où des personnes partagent leurs compétences et créativité. Appliqué au management, il s'oppose au management traditionnel, cloisonné et pyramidal.
- **Coworking** : travail dans des espaces partagés, appelés aussi tiers lieux, permettant à des indépendants ou télétravailleurs de rompre leur isolement.



A suivre...

CFE-CGC Naval Group Brest

SECTION Naval Group Brest

Isabelle Henry: 53.149 - Agnès Blanchot: 54.444

Rémy Déduyer : 55.717 - Olivier Teisseire : 55.475 - Laurent Gosselin : 52.588

Syndicat CFCEGC-BREST-DCNS



Navista : <https://intranet.marium.int/intranet/web/cfe-cgc-naval-group>

