

Edito



Les N.A.O. se succèdent et ne se ressemblent pas. Le 15/11/2016, la Direction n'a pas souhaité négocier avec les Organisations Syndicales durant le mouvement de grève d'une heure au motif d'obtenir des informations sur la reprise d'activité des salariés. Les Organisations Syndicales ont donc décidé de quitter la table de négociation, et de ne pas y revenir, tant que la Direction n'aurait pas fourni ses propositions écrites concernant les augmentations de salaire.

Le 29/11/2016 une seconde réunion sur les négociations de salaire a lieu à Nanterre. La Direction indique alors avoir une faible marge de manœuvre, soit 1,3 % de la masse salariale globale (environ 80 millions d'euros). Les organisations syndicales ont demandé à ce que les augmentations bénéficient principalement aux salariés dont les salaires sont inférieurs à 2000 euros.

Les Délégués Syndicaux de la CFE CGC ont également proposé à la Direction que les collaborateurs dont le salaire est supérieur à 2000 euros ne soient pas des « laissés pour compte » puisque cela fait à minima deux années qu'ils ne sont pas augmentés. Elle défend également le principe d'une augmentation collective plutôt qu'une augmentation individuelle. Pour la CFE CGC, celles-ci doivent être encadrées par des critères objectifs d'attribution, tel que le demande la réglementation jurisprudentielle (Cassation N° de pourvoi: 13-25821).

Nous espérons que nos revendications seront entendues par la Direction. Une prochaine réunion de travail est prévue pour le 09/12/2016.

Informations diverses

- **Harmonisation ex-PSA** : Concernant les N.A.O. pour les ex-salariés de PSA, il s'avère que nos dirigeants ont présenté aux Organisations Syndicales le projet de changement de Convention Collective Nationale. Les collaborateurs ex-PSA passeraient donc de la Convention Métallurgie à celle de la SYNTEC, qui aux dires de la Direction est bien plus avantageuse. On peut se demander pour qui ? A l'instar des collègues d'ATOS, il y aurait donc des collègues fermés pour conserver certains avantages, mais une fois encore, rien n'est sûr tant qu'il n'y a pas d'accord sur le sujet. La CFE CGC a soulevé le problème important de l'adéquation des coefficients et classifications entre les deux conventions collectives. La CFE CGC ne signera pas l'accord d'harmonisation en l'état.
- **Droit d'Alerte économique** : compte tenu des situations économiques et financières présentées lors des précédents Comités d'Entreprise, les élus du C.E. sont en droit légitime de se poser des questions sur l'avenir de l'entreprise. Aussi, ils ont alerté la Direction par le biais d'un droit d'alerte économique et financier auquel les Dirigeants de PROSERVIA devront répondre point pour point. Nous nous interrogeons sur les intentions du géant Manpower par rapport à sa filiale. Quel est son vrai projet ? Est-il prospère ?
- **D.C.N.S** : De nombreuses alertes sont remontées depuis les différents sites de la D.C.N.S. Notre Président indique que « c'est son Vietnam » et que la situation ne pourra être stabilisée que sur du long terme et avec beaucoup d'efforts des salariés et managers de PROSERVIA. En attendant, nombreux sont ceux qui souffrent et sont dans un état d'épuisement important. La CFE CGC a, dès le début, remonté des informations pour alerter la Direction sur les problématiques associées à ce compte client. Nous avons également sollicités les CHSCT des différentes régions concernées afin qu'ils améliorent les conditions de travail déplorables de nos collègues.

Nous contacter



@cfecgproservia

<http://proservia.fieci-cfecgc.org>

cfe-cgc-proservia@proservia.fr

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, nous vous remercions de bien vouloir nous l'indiquer à notre adresse mail.

La Lettre d'information

- **Orange CEX** : Afin de pallier aux difficultés grandissantes de ce service où le nombre de dossier à traiter par salarié explose, la Direction a créé de nouveaux postes sur Lille et Nanterre afin de venir en aide aux Rennais. Pour aller plus vite dans le traitement des dossiers, des profils divers et variés ont été intégrés, par le biais de la promotion interne, en tant que Coordinateurs de projets (vendus au client comme Chefs de Projets). Ceux-ci n'ont pas un réel statut et bénéficient des mêmes conditions de salaire que dans leurs précédents postes, et ce, sans tenir compte de leurs nouvelles responsabilités. Ajouté à cela, nos collègues sont soumis à un stress important, à des espaces de travail étroits et non agencés comme il se faut. D'un point de vue Formation, il a été demandé à des salariés internes de réaliser le passage de compétences, alors que ce n'est pas leur métier, et qu'ils doivent en plus gérer leurs propres dossiers à leur retour de déplacement. Les salariés de ce service sont totalement abasourdis devant les décisions, prises dans l'urgence à chaque fois, et sont totalement démotivés. Preuve en est : nombreux sont ceux qui veulent quitter ce service ou l'entreprendre. Une fois encore, il faudra former les nouveaux, mais les forces vives s'amenuisant, qui réalisera le passage de compétence cette fois-ci ?
- **Accords Télétravail ATOS** : les salariés ATOS bénéficiant d'un avenant à leur contrat de travail sur le télétravail doivent se rapprocher de leur manager et de leur RH pour qu'ils puissent continuer à en bénéficier. La reconduction de cet avenant n'est pas automatique.
- **L'étude sur les coefficients et classification** n'a pas eu une oreille très attentive de la part de la Direction. Quelques modifications et réajustements ont bien vu le jour, mais ils ne sont pas à la hauteur de nos attentes. Comme la CFE CGC l'avait annoncé à la Direction, passé un délai raisonnable et des actions rapides de leur part de régularisation, nous soumettrons le dossier aux différentes Inspections du Travail des départements dans lesquels figurent des agences PROSERVIA. C'est désormais chose faite. Nous espérons que les Inspections du Travail sauront mettre nos dirigeants devant le fait accompli et imposeront la remise à niveau des coefficients et classification.

La Législation

Les Inspections du Travail et leurs rôles

- L'inspecteur du travail a des missions très étendues : il contrôle l'application de la réglementation du travail dans tous ses aspects, qu'il s'agisse du contrat de travail, de la durée du travail, de l'hygiène et de la sécurité, du bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel.
- L'inspecteur peut intervenir si l'employeur ne respecte pas la réglementation en matière de salaire (non-respect du Smic, inégalités homme-femme...). Il peut être consulté en matière d'horaires de travail trop importants ou de conditions de travail difficiles.
- Il a également un rôle de conseil auprès des salariés, des employeurs, qui peuvent faire appel à lui pour toute information relative au droit du travail.
- Pour exercer ses missions, l'inspecteur du travail a des moyens d'action étendus. Il peut pénétrer dans l'entreprise et la visiter, sans avertir préalablement l'employeur. Il peut mener des enquêtes et interroger les salariés, demander la communication de documents, prélever des produits, faire appel à des organismes extérieurs agréés pour vérifier les locaux et les matériels.
- Lorsqu'il constate des irrégularités, l'inspecteur a plusieurs possibilités pour agir. Il peut rappeler à l'employeur ses obligations légales, par exemple en matière de sécurité, et lui indiquer qu'à défaut de mise en conformité il établira un procès-verbal transmis au procureur de la République. Ce dernier peut alors décider d'engager des poursuites pénales.

N'hésitez pas à les consulter pour vos problèmes d'emploi. Leurs coordonnées doivent être affichées dans vos locaux de travail.

Nous contacter



@cfecgproservia

<http://proservia.fieci-cfecgc.org>

cfecg-proservia@proservia.fr

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, nous vous remercions de bien vouloir nous l'indiquer à notre adresse mail.