

**L'année 2021 se termine comme elle a démarré sous les menaces d'une crise sanitaire qui dure depuis 2 ans. Si un troisième confinement a pour l'instant pu être évité, les restrictions sanitaires persistent en raison d'une inquiétante arrivée de plusieurs variants du virus. Les mesures continuent de peser sur notre quotidien.**

La Direction se positionne sur des projets de gros contrats tout en maintenant une politique salariale basse dans un environnement très concurrentiel. Le turn-over demeure un problème difficile à résoudre dans cette perspective. Il touche toutes les couches de la société. Le Field maintient son redressement et confirme sa position stratégique pour Experis. De nouveaux contrats viennent le renforcer. Nous avons demandé qu'un dispositif juste et équitable pour les rémunérations soit mis en place.

## Egalité Hommes Femmes

**Tout au long de l'année, la CFE-CGC se positionne en première ligne pour la défense de l'égalité professionnelle et de la parité.**

- Nous avons demandé la mise en place des mesures de préventions contre les différentes formes de harcèlement sexiste et moral au sein de l'entreprise.
- Nous avons insisté pour la mise en place des indicateurs pour abolir les inégalités en matière de rémunération et de déroulement de carrière, et d'embauche.
- Nous avons aussi rappelé à la Direction de se conformer à ses obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations lors des négociations).

## Un incident majeur impacte notre Mutuelle

**Notre Direction est impuissante face à une gestion de crise catastrophique de la part de son courtier Assureur qui s'occupe de la santé de nos familles. Il est urgent que chacun assume ses responsabilités, des familles entières pâtissent de ce dysfonctionnement. Nous avons exigé le traitement rapide des dossiers en attente et la prise en charge des soins bloqués sans de réponse. Nous demandons aussi qu'un geste commercial de dédommagement soit proposé aux salariés pour les désagréments subis.**

## Santé sécurité et conditions de travail

Différents sujets d'alerte sont en cours de traitement par la commission CSSCT (ex-CHSCT).  
La crise « Covid-19 » entraîne une adaptation des méthodes de travail et un renfort accru au télétravail.  
Le Coworking une pratique simple, facile et pas cher !  
Experis en profite pour gratter quelques Dollars afin de satisfaire l'appétit de Manpower, souvent au détriment du confort et des conditions du travail des collègues.

2021 c'est aussi l'année des menaces  
« Nous allons couper vos accès Internet ! »  
Un test de phishing est effectué par l'équipe Cybersécurité Manpower.  
Si vous cliquez sur un lien test vous serez harcelé jusqu'à suivre une formation en forme de punition ! On vous menace même de couper vos accès Internet : de quel droit et de quelle manière ? Pas de réponse, ni de Manpower, ni du responsable sécurité d'Experis pourtant en copie !  
Certains collègues n'osent même plus répondre aux sondages de la Direction, de peur que ce soit un nouveau test : encore une campagne tellement bien pensée qu'elle est contreproductive.

## Accords d'entreprise

Garantir une égalité de traitement c'est l'une des vertus d'un accord. La CFE-CGC a signé ces derniers dans le but d'adapter les règles du code du travail aux spécificités de l'entreprise.

- Accord - Egalité professionnelle, hommes et femmes
- Accord - Durée du Travail et Organisation du Temps de Travail
- Accord - Qualité de Vie au Travail
- Accord - Gestion prévisionnelle des Emplois et des parcours Professionnels
- Accord - Handicap
- Accord - Télétravail
- Accord - Forfait mobilité durable

## Pour contacter la CFE-CGC

<http://proservia.fieci-cfecgc.org/contact/>  
[cfe-cgc-experis@experisfrance.fr](mailto:cfe-cgc-experis@experisfrance.fr)

## Handicap

**L'Agefiph, un acteur incontournable de la politique handicap. Un délégué national, élu président de l'Agefiph, au terme de l'assemblée générale organisée le 14 septembre pour une nouvelle mandature.**

Notre conviction est que l'on doit maintenir et promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous ferons avancer l'égalité des droits. Nous estimons que les efforts doivent être revus à la hausse au sein de l'entreprise pour donner plus de sens et faire plus de place à ces personnes.

L'entreprise ne doit pas se contenter des quelques bribes d'information soupoudrées ici et là durant la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées pour redorer son blason, alors que par-dessous, le sous-vêtement est moche et pas sexy.  
L'enjeu mérite mieux que ça !

## Inspection du travail

Les délégués de la CFE-CGC ont rencontré les services de la D.D.T.E de Nanterre au mois de novembre dernier. Nous avons évoqué la grille des classifications issues de la convention CCN syntec. Le dossier est dossier en cours, un nouveau RDV est prévu pour le premier trimestre 2022.

## Tribunal des prud'hommes

Nous accompagnons deux collègues dans une démarche prudhomale (procès en cours d'instruction). Quand il faut y aller, il faut y aller !

## Rupture Conventiennelle

Un nombre anormalement élevé est constaté par nos représentants lors des accompagnements aux entretiens. Ces procédures ont été stoppées tout court quand elles ne sont pas fondées.  
Dans les cas de véritables de projets de RC, c'est la Direction qui bloque.  
Un collègue voulant réorienter sa vie professionnelle a fait une demande de Rupture Conventiennelle : elle a été refusée par la Direction qui lui a proposé d'effectuer un abandon de poste, promettant que le licenciement pour faute grave serait vite traité. Où va-t-on ?

## Négociations obligatoires dans l'entreprise (NAO)

Dans une requête adressée à la Direction figure les points suivants:

- L'harmonisation des salaires
- Les régularisations des coefficients pour être en adéquation avec le référentiel du SYNTEC
- Prime sur objectif (PO) : nous rappelons à notre Direction que les objectifs doivent avoir été définis à temps, être compris par le salarié et être réalistes. Souvent des surprises surviennent au moment des comptes.
- Nous avons demandé que le budget des augmentations des salaires soit relevé à la hauteur des taux de l'inflation.
- Les écarts importants en termes de salaires doivent faire l'objet d'une attention particulière.
- La mise en place d'un indicateur pour pallier les inégalités
- Pour la mutuelle, une augmentation de la participation de l'entreprise pour une meilleure prise en charge des frais de santé.

**A l'occasion des fêtes de fin d'année qui approchent et à l'aube de la nouvelle année que nous espérons meilleure que celle qui est sur le point de s'achever, la CFE-CGC vous souhaite de passer de bonnes fêtes. Nous vous adressons nos meilleurs vœux de bonheur, santé, réussite, prospérité et sérénité à vous ainsi qu'à tous vos proches. En cette période fort difficile que nous traversons, continuez à prendre soin de vous et de vos proches, respectez les gestes barrières.**