

Octobre 2018

 **La CGT vous représente et vous informe**
Réunion CE du 17/10/2018

Les faits marquants...

La Direction Générale, en début de réunion, a souhaité exercer son droit de réponse en réaction à des propos tenus, au cours de ces dernières semaines, devant les salariés et l'actionnaire par une majorité des élus CE. Le nom des élus concernés a même été cité dans cette intervention, contre toute déontologie élémentaire prévue dans des instances officielles. Bien que cette critique s'apparente à une remise en cause de l'expression syndicale dans l'entreprise sur pratiquement tous les sites, la CGT (concernée elle aussi) a choisi de ne pas la commenter et de rester plus que jamais concentrée sur son rôle d'information et de défense des intérêts des salariés.

Hormis cette surprenante intervention, la réunion CE s'est déroulée dans de bonnes conditions.

La prochaine réunion CE aura lieu le mercredi 21 novembre.

Informations concernant l'entreprise

Le chiffre d'affaire continue d'augmenter malgré une baisse de l'effectif, lié à la fin d'une majorité de contrats d'alternance. Comme annoncé le mois dernier, une séance de recrutement va se dérouler en Tunisie fin octobre. Une soixantaine de candidats ont été présélectionnés, avec des profils d'ingénieurs ou de développeurs, au sein d'écoles supérieures. L'objectif est d'en retenir une quinzaine, lesquels intégreraient la société en milieu d'année 2019. Si l'expérience s'avérait concluante, le dispositif pourrait être reconduit, voire étendu à d'autres pays francophones. En attendant, tant que le recrutement ne s'accélère pas, la société fait appel à la sous-traitance, souvent avec des profils pointus donc bien vendus, afin de garantir un chiffre d'affaires suffisamment élevé. Par ailleurs, des mesures, dont la teneur n'a pas été communiquée aux élus, devraient être prises pour tenter d'éviter l'érosion des salariés.

 Selon la CGT

La Direction semble enfin décidée à se préoccuper du maintien des salariés dans l'entreprise, d'où le titre de cette communication. C'est une question

régulièrement soulevée par la CGT car il est illusoire de recruter si, d'un autre côté, on ne cherche pas à fidéliser les salariés... Jusqu'à présent, le moins que l'on puisse dire est que nous n'avons pas été entendus ! Plus que des mesures techniques accolées les unes aux autres, créer de façon volontariste un cadre de travail propice à l'épanouissement des salariés, incluant des relations hiérarchiques partout respectueuses et responsables, doit être une priorité pour la Direction.

Mutuelle Prévoyance

Un arbitrage concernant les contrats collectifs Santé et Prévoyance a été pris lors de cette réunion à laquelle participait le courtier mandaté par la société Polymont. Il comprend les décisions suivantes pour l'année 2019 : poursuite de la collaboration avec l'assureur AG2R, maintien en l'état des garanties et des cotisations du contrat Santé (employeur/employé), augmentation de 8% des cotisations (à garanties équivalentes) du contrat Prévoyance. Cette hausse est justifiée par la dérive très importante constatée depuis plusieurs années consécutives sur la garantie Arrêts de travail. Bien que le taux d'augmentation paraisse élevé, sa traduction sur les plus petits salaires sera de l'ordre de l'euro. Par ailleurs, le courtier va entamer prochainement des réunions d'information (sur site ou à distance selon le nombre de salariés intéressés) pour expliquer le contenu et le fonctionnement des garanties. Il répondra à ces occasions aux questions des salariés.

 Selon la CGT

Autant l'employeur est relativement démuni lorsqu'il s'agit d'inciter un salarié en arrêt de longue durée à reprendre le travail, autant il est potentiellement concerné lorsqu'un arrêt de travail trouve sa source dans le mal-être qu'un salarié ressent, du fait de la dégradation de son environnement de travail. Pour la CGT, toute mesure visant à prévenir ou à réduire ce risque est donc à privilégier.

►► Revue RH de juillet

Les principales conclusions de la revue RH du mois de juillet sont les suivantes. En taux moyens d'augmentations : globalement 3,4% (hommes 3,4%, femmes 3%), ETAM 4,9%, Cadres 2,9%. Le nombre de salariés augmentés n'a pas été communiqué. Les sites les plus concernés par les augmentations sont Brest et Niort, le moins concerné Paris. Concernant Brest, une partie des salariés à faible ancienneté avaient une rémunération inférieure à celle du marché et il était urgent de les augmenter. Par ailleurs, 23 salariés ont changé de catégorie (1 passage d'ETAM à Cadre). Les changements de coefficient sont pour la plupart justifiés par les prises de responsabilités des salariés concernés. Un travail systématique de recensement est à effectuer par la Direction pour identifier les salariés qui, compte tenu de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle, devront sans tarder faire l'objet d'un changement de coefficient, voire d'un changement de modalité de temps de travail ("Standard" vers "Réalisation de mission").

Selon la CGT

La Direction gère souvent par défaut l'augmentation des rémunérations, en réajustant des salaires d'embauche trop bas pour inciter les salariés en question à rester dans l'entreprise. C'est particulièrement vrai à Brest. Si l'on peut comprendre l'urgence d'éviter les départs, des considérations comme le respect de l'équilibre Femmes/Hommes devraient être systématiquement présentes dans une politique salariale d'entreprise, ce qui n'est pas le cas partout.

►► Projet de fermeture partielle de décembre

Comme chaque année, la Direction a mis à l'ordre du jour de la réunion CE un point d'Information-Consultation sur le projet de fermeture partielle de la société pendant la semaine de Noël. Depuis plusieurs années, les élus CE, convaincus de l'inefficacité de cette mesure, réclament à la Direction un bilan chiffré permettant son évaluation (liste des clients fermés, nombre de salariés concernés...). Ce bilan n'ayant jamais été effectué, les élus ont décidé cette fois-ci en l'absence d'informations fiables de ne pas rendre l'avis attendu.

Selon la CGT

Rappelons le caractère inique de cette fermeture annuelle dont le but principal est de contraindre les salariés en inter-contrat, plus nombreux en fin d'année du fait de la fermeture de certains clients pendant la période de fêtes, à prendre des RTT ou congés annuels afin de ne pas pénaliser les résultats de l'entreprise. Cette mesure vise donc en particulier une catégorie clairement identifiée de salariés, ce qui en soit n'est pas acceptable. Par ailleurs, il est fort probable que ce dispositif se révèle au final peu efficace, à une période où, en règle générale, les salariés posent de toute façon plusieurs jours de congés.

►► Projet de charte d'inter-contrat

La Direction élabore actuellement une charte visant à encadrer les périodes d'inter-contrat. Cette dernière décrit le contexte de l'inter-contrat ainsi que les droits et devoirs de la Direction et des salariés qui se retrouvent dans cette situation. Au chapitre des nouveautés, il serait désormais possible, sur avis conjoints de la hiérarchie et de la RH et à condition qu'aucune tâche spécifique ne soit assignée au salarié à l'agence (formation, projet interne,...), de réaliser une partie de la période d'inter-contrat au domicile, selon des modalités précises à définir. Le contenu de ce projet de charte est actuellement en cours d'amendement en Comité d'entreprise.

Selon la CGT

Par principe, la CGT est favorable aux mesures permettant d'améliorer le confort et de diminuer l'anxiété des salariés en situation d'inter-contrat. A cet égard, trois axes de travail lui paraissent pertinents : l'amélioration de la qualité du dialogue entre le manager et le salarié, visant à projeter le plus tôt possible ce dernier vers une nouvelle mission, le renforcement de la notion d'utilité chez le salarié en lui proposant des tâches correspondant à des besoins réels pour l'entreprise, à défaut la possibilité pour le salarié d'effectuer une partie des jours de la semaine d'inter-contrat à son domicile. La charte, à condition que l'équité entre salariés soit préservée, semble aller dans ce sens. Des contrôles réguliers de la part des élus seront néanmoins nécessaires afin de s'en assurer.

TELETRAVAIL

La CGT a communiqué, à la suite de la réunion CE de juillet, sur l'avancée des négociations en cours avec la Direction.

Parmi ces sujets, celui sur le télétravail pour lequel la CGT a écrit en synthèse avoir constaté que le projet de la Direction était minimaliste (1 jour/semaine, les mardis ou jeudis, pas de défraiement particulier du fait du travail au domicile), même en tenant compte de la situation financière délicate de l'entreprise.

Pour la CGT, le projet, tel que présenté par la Direction, laisse pour le moment peu de place à la négociation.

La Direction a réagi à cette communication en estimant que cela compromettrait la mise en place du télétravail avec les partenaires sociaux.

Sans remettre en question le fond de sa communication passée, la CGT veut bien reconnaître que sa forme a pu choquer.

La CGT s'en est expliquée depuis avec la Direction, laquelle a dit préférer un accord avec les partenaires sociaux à un engagement unilatéral.

La CGT ne peut qu'approuver cette position.

La CGT espère, malgré les difficultés actuelles, que certains éléments de cet accord seront ouverts à la négociation. Il sera en outre nécessaire de consigner dans cet accord les conditions de son évolution future, en les corrélant notamment à l'amélioration progressive des résultats de l'entreprise.

La CGT vous conseille et vous accompagne

Lorsque vous le jugez nécessaire, pour une problématique individuelle ou collective, n'hésitez pas à contacter vos élus CGT ! Voici les contacts que vous pouvez solliciter à tout moment

Philippe SELLIER	Lyon	Elu CE et Délégué Syndical Central CGT	06.98.40.20.05	cgt.polymont.it@gmail.com
Laurent BERREZAIE	Brest	Elu CE et Représentant Syndical CGT au CE	06.02.34.88.42	laurent.berrezaie.cgt@gmail.com

Pour recevoir nos communications, adressez votre demande à l'une ou l'autre de ces adresses de messagerie



Vous vous sentez concerné-e par l'action syndicale de la CGT ?

Vous pouvez nous soutenir en relayant nos communications auprès de vos collègues, en devenant notre correspondant local pour votre agence, en adhérant à la CGT...

Retrouvez l'intégralité des procès-verbaux de réunions sur le site du CE :

<https://ce.polymont-its.fr> (page d'accueil / bandeau de gauche / rubrique Comptes-rendus)