



La CGT vous représente et vous informe
Réunion CE du 21/11/2018

Les faits marquants...

La réunion, dont l'ordre du jour ne présentait pas de sujets particulièrement polémiques, s'est déroulée dans de bonnes conditions. Les informations économiques détaillées sont maintenant délivrées de façon systématique par le Directeur du contrôle de gestion et sont enrichies de nouveaux indicateurs de suivi lorsque les élus en font la demande.

La prochaine réunion CE aura lieu le jeudi 20 décembre.

►► Plan de continuation du redressement

Un litige existait entre Polymont et l'AGS (régime de garantie ayant assuré le paiement des salaires lors de la mise en redressement judiciaire de 2015), suite au souhait de la société de reporter le remboursement de l'échéance 2018 en fin de plan de continuation. L'AGS refusait d'envisager cette possibilité, dans un contexte pourtant crucial de survie de la société. Un accord a pu être trouvé, suite à une médiation au mois d'octobre entre les parties. La société devra rembourser 1,5 M€ sur les 2,4M€ que compte l'échéance 2018, ce qui portera le remboursement de la dette totale AGS à 57%. Cet accord doit maintenant être validé par le Tribunal de Commerce dans 3 semaines, ce dernier s'étant assuré officiellement que les différentes parties prenantes y sont favorables.

Contrairement à certaines remarques faites par la Direction lors de réunions CE passées, la CGT est satisfaite du presque dénouement de cet imbroglio juridico-social car le refus d'un report de dette d'un million d'euros placerait la société dans une situation financière critique. Polymont doit maintenant poursuivre son redressement sur les sites où les résultats ne sont pas au rendez-vous. Mais elle doit y parvenir sans céder à la tentation d'en faire porter le poids aux salariés, particulièrement à Courbevoie où des événements récents ont démontré le contraire (cf. communication CGT du 20/11/2018).

►► Informations économiques et sociales

Les indicateurs économiques habituels accusent une légère baisse, dans le contexte pourtant favorable du mois d'octobre comptant 23 jours facturables. Cela s'explique essentiellement

par la perte du contrat SESAM-Vitale (Le Mans), une partie des salariés restés dans l'entreprise étant engagés dans un cycle de formations autour de compétences mises en œuvre chez le client ARKEA (Brest). L'apurement des dettes courantes, et progressivement des arriérés de dettes, continue de faire l'objet d'une surveillance soutenue de la part de la Direction.

Le recrutement se fait maintenant pour partie sur profil, par opposition aux embauches chargées de pourvoir des missions identifiées au préalable. Par ailleurs, l'opération de recrutement organisée au mois de septembre en Tunisie a plutôt bien fonctionné. Une dizaine de profils sur les quinze planifiés devraient finalement être retenus. A noter que chaque candidat potentiellement recruté sera affecté dans l'agence de son choix. La Direction réfléchit à une deuxième session de recrutement, début 2019, dans un pays du Maghreb dont l'identité reste à définir.

L'effectif de la société à fin septembre était de 432 salariés, répartis comme suit :

- Femmes 25,7% - Hommes 74,3%
- ETAM 19,45% - CADRE 80,55%
- Femmes ETAM 30,95% - Hommes ETAM 69,05%
- Femmes CADRE 24,43% - Hommes 75,57%

Il n'est pas inutile de rappeler ici l'importance de faire correspondre

Selon la CGT

au mieux les compétences et les attentes des salariés aux missions qui leur sont proposées. S'il est envisageable pour un salarié d'accepter ponctuellement une mission éloignée de sa qualification, cette situation ne doit pas perdurer, sous peine pour la Direction d'assister impuissant à son départ...

►► Formation professionnelle

Les orientations du Plan de formation 2019 ont été présentées. Selon la Direction, qui n'a pas encore prévu le budget de ce plan, le nombre de jours de formation en 2019 devrait être en hausse par-rapport à 2018, dans un contexte financier néanmoins toujours tendu. Pour autant, l'essentiel de l'effort portera sur des formations directement liées aux besoins des clients, par opposition à celles chargées de structurer le parcours professionnel du salarié. A noter que les formations en développement personnel (communication, gestion des conflits, gestion du stress,...) vont être réintroduites, de même que les formations en "management" d'équipes.

La CGT rappelle que la formation reste un enjeu essentiel dans une entreprise du numérique, surtout pour les salariés les moins jeunes qui, pour suivre les évolutions permanentes des technologies et des environnements de travail, doivent être régulièrement formés. La réintroduction de formations en développement personnel est une bonne nouvelle car elles permettront aux salariés de les accompagner dans leurs contraintes projet. Elles ne dédouanent pas pour autant la Direction d'entretenir un climat social propice à l'exécution d'un travail de qualité (réduction du stress dû au travail dans l'urgence, davantage de considération de la part de la hiérarchie, possibilité de dire ses difficultés sans crainte d'être jugé,...). Les formations en "management" sont tout aussi importantes car elles permettront d'apaiser/d'améliorer les relations entre les "managers" et les salariés. Elles prendront tout leur sens sur le site de Courbevoie où les relations sociales avec les salariés en inter-contrat sont pour le moins tendues...

Selon la CGT

Courbevoie. Exit ce dispositif qui, selon la Direction, a révélé ses limites. Il n'y aura donc plus de correspondants locaux... Ainsi, lorsqu'un problème ne pourra pas être réglé à distance, l'informatique interne se mettra en relation téléphonique avec un "Manager" ou une assistante de pour l'aider à le résoudre. Toujours selon la Direction, aucune difficulté particulière n'a été identifiée qui s'opposerait à ce nouveau dispositif.

Les élus CE, salariés de terrain, connaissent cette problématique d'incidents techniques récurrents dont la résolution, parfois délicate, nécessite l'implication ponctuelle de salariés locaux aux compétences techniques avérées. Pour la CGT, une solution serait que, par site, un salarié volontaire se voit attribuer la tâche de relayer l'informatique interne lorsque cela s'avère nécessaire, tout en faisant évoluer le parc informatique local. Mais la Direction refuse d'allouer des moyens humains à ce type de dispositif. Pourtant, une demi-journée voire une journée par semaine, serait suffisant pour assurer cette fonction, garantissant un service optimum aux salariés sans impacter de façon significative les comptes de la société. Compter sur un manager ou une assistante, dont ce n'est pas le métier, pour servir d'interlocuteur de l'informatique interne nous paraît inadapté et inefficace.

Selon la CGT




►► Informatique interne

La Direction a présenté la nouvelle organisation du service informatique interne. Il y a quelques mois, un correspondant informatique avait été nommé sur chaque site pour prendre en charge les problèmes ne pouvant être directement traités depuis

NEGOCIATIONS

Les négociations susceptibles d'aboutir à des signatures d'accords d'entreprise se poursuivent au rythme moyen de deux réunions mensuelles. Celle sur le télétravail, après une interruption de quelques semaines, imputable à un différend entre la Direction et la CGT, a finalement repris. L'ordre du jour étant chargé, une priorisation a été effectuée, certains thèmes étant repoussés à 2019.

Ceux retenus pour cette fin d'année 2018 sont les suivants :

-  Télétravail (à la recherche d'un accord),
-  Mutuelle Santé-Prévoyance (toilette nécessaire de l'accord existant),
-  Négociations annuelles obligatoires, portant sur 2019 (thématique sensible touchant à la rémunération, pour laquelle la CGT espère un accord)



La CGT est en permanence à votre écoute

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 à tout moment solliciter :

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

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)