



# TRANSPARENCSE

janvier 2024 N°5  
**SUD CONCENTRIX WEBHELP Tourcoing**

« C'est de l'enfer des pauvres qu'est fait le paradis des riches » Victor HUGO

## Réunion CSE du 30 janvier 2024

La cinquième réunion ordinaire de l'instance devait inclure toutes les demandes de mise à l'ordre du jour des différentes Délégations du Personnel (**FO, SUD, CFDT**), ainsi que les Réclamations individuelles et collectives salarié-es.

La saisine de l'Inspection du travail par **SUD** a visiblement eu des effets positifs puisque, pour la première fois, l'ensemble des points a pu être abordé !

Pour cette réunion, la délégation **FO** avait remonté **0** réclamation et la **CFDT** **1** réclamation...

**Voici les points remontés par la Délégation SUD qui auraient dû figurer intégralement dans l'ordre du jour écrit envoyé aux élu-es et aux représentants syndicaux :**

### Points demandés par la Délégation SUD pour la réunion du 30 janvier 2024.

1/ Demande de mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

2/ Demande de présentation détaillée et justifiée des dépenses effectuées lors de la dernière année de mandature pour les évènements Fête des Mères et Fête des Pères pour un budget de 13 000€, ainsi que pour les dépenses téléphoniques de l'année 2022.

3/ Demande de présentation détaillée et justifiée des dépenses effectuées sur le budget de fonctionnement du CSE entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et la fin de mandature au 15 juin 2023.

4/ Demande de mise au vote en plénier de toutes les dépenses engagées par le CSE concernant toutes les prestations actuellement fournies, et ce conformément aux obligations légales à respecter par le secrétaire et le trésorier de l'instance.

### Commentaires SUD

1/ Il apparaît que le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnel (DUERP) n'a plus été mis à jour depuis fin 2022, début 2023 indique la Direction. Toutefois, ce document ne figure toujours pas la BDESE, alors que c'est une obligation de l'employeur ! La prochaine réunion de la Commission SSCT devra travailler ce document et faire des propositions visant à l'amélioration des conditions de vie au travail de toutes et tous... A suivre de près donc...

2/ et 3/ Le bureau du CSE « avait les documents », mais prétend qu'il ne savait pas qu'il fallait les transmettre à tout-es les élu-es. On croit rêver. Les autorités compétentes apprécieront !!!

4/ Il y a toujours un blocage sur ce point, mais une réunion est prévue d'après les dires des élu-es FO et CFDT....

On a bien peur que cela ne soit, comme la chanson, que : « Paroles et paroles et paroles.... 🎵 »

### Point porté par la Direction : la mise en place d'un nouveau Règlement Intérieur.

#### Commentaires SUD.

Ce nouveau Règlement Intérieur fait suite à un épisode survenu le 19 décembre au cours duquel une salariée a été fallacieusement accusée du vol de l'ordinateur portable de sa superviseure. La Direction a bâti son accusation sur l'utilisation de caméras de vidéosurveillance situées dans les salles de travail, et ce, en toute illégalité !

Avec l'aide de **SUD**, des salarié-es ont porté plainte auprès de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés) le 29 décembre !

C'est pourquoi, la Direction vient, par exemple, de déplacer la caméra qui était située dans la salle où travaillait la salariée accusée de vol. Cette dernière a d'ailleurs été licenciée en janvier !

Lors de la réunion, seule la Délégation **SUD** a pointé les articles du Règlement Intérieur qui nous semblent porter atteinte aux libertés individuelles ou étant totalement disproportionnées par rapport aux buts recherchés.

Nous saisissons l'Inspection du travail afin de lui demander de se prononcer, notamment sur les points concernant l'utilisation de la vidéosurveillance et la possibilité de procéder à des fouilles de salarié-es

**LES ELU-ES FO et CFDT du CSE ont rendu un avis favorable, LES ELU-ES SUD ont refusé de rendre un avis !**

## RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES SALARIE-ES PORTEES PAR SUD.

1/ Sur l'activité Nespresso, les réseaux sociaux ont été délocalisés. Pour quelle raison les conseillers qui ont été positionnés sur ce service sont prioritaires pour les tâches de Back-Office et de Chat, et ne prennent plus d'appels. Comment la Direction peut-elle justifier cette inégalité de traitement ?

**Réponse de la Direction** : nous ne sommes pas au courant. Si cela se passe comme ça, c'est qu'il y a forcément des raisons nous allons voir avec le chef de projet.

### Commentaire SUD

On se demande bien quelle excuse la Direction va pouvoir encore trouver ?

2/ À quelle date, a été effectuée le dernier entretien de la climatisation, ainsi que le changement des filtres ?

**Réponse de la Direction** : le 14 décembre.

### Commentaire SUD

Si les filtres ont réellement été changés en décembre, pourquoi des « minous » continuent-ils de tomber ?

3/ Quelle est la proportion des salariés déclarée RQTH par l'entreprise ?

**Réponse de la Direction** : il y a 24 personnes déclarées RQTH.

### Commentaire SUD

La loi indique que l'entreprise doit employer 6% de travailleurs reconnus en situation de handicap. On est très, très loin du compte ! Mais les « grands humanistes » qui dirigent le site préfèrent visiblement payer une amende plutôt que de respecter cette obligation...

4/ Sur les activités EDF et Nespresso les salariés se plaignent d'arriver sur des postes de travail non opérationnels par manque de souris ou de casque. Que compte faire la Direction pour mettre fin à cette situation et sous quel délai ?

**Réponse de la Direction** : nous sommes surpris, nous prenons le point...

### Commentaire SUD

Essayons de leur faire confiance pour résoudre ces problèmes. Mais nous jugerons sur pièce...

5/ Les salariés nous remontent que les casques n'étant pas personnels et ils attrapent des infections aux niveau des oreilles. De plus, aucun produit d'entretien et d'hygiène n'est disponible pour la désinfection des casques.

Quelles mesures la Direction compte-t-elle prendre pour respecter ses obligations de protection de la santé des salarié-es et quand ?

**Réponse de la Direction** : Nous allons mener l'enquête. Chacun devrait avoir son casque. Des lingettes vont être mises à disposition.

### Commentaire SUD

Il suffisait donc que SUD remonte le problème pour qu'une solution soit en vue... On aimerait qu'il en soit ainsi aussi pour les revendications que nous portons depuis des mois.

6/ Les salarié-es de l'activité EDF n'ont toujours accès ni à Wise, ni à la Convention collective des Prestataires de Services, ni à Teams, et ce, malgré plusieurs remontées de la Délégation SUD.

A quelle date la Direction du site de Tourcoing compte-t-elle enfin respecter ses obligations vis-à-vis des salarié-es ?

**Réponse de la Direction** : il est prévu qu'un poste informatique dédié sera mis à disposition des salarié-es pendant la deuxième quinzaine de février.

### Commentaire SUD

La répétition, c'est l'enseignement ! On attendait un engagement précis depuis belle lurette...



**Les revendications légitimes des salarié-es n'étant toujours pas entendues par la Direction, l'équipe SUD vous appelle à poursuivre les mouvements de grève et débrayages qui ont débuté en septembre 2023 !**

## FAITES PORTER VOTRE VOIX !

Temps et conditions de travail, management, organisation du travail, planification des emplois du temps, erreurs sur fiches de paie, calcul des primes, santé au travail ...

Déléguee Syndicale Sadjia Haddouche  
sadjiahaddouche.sud@gmail.com