

Vélizy : ça sent l'sapin !

Un an. C'est la durée qu'auront subit une quinzaine de salarié-es en activité partielle à Vélizy. Le tout guidé par un plan d'action unilatéral de l'entreprise, sans avoir demandé l'avis des syndicats, et avec une rapide consultation en CE, sans avoir tenu compte de l'accord à ce sujet dans la convention collective qui impose une limite de 8 jours de délai entre l'information par l'entreprise prestataire d'une fin de contrat et l'information des instances représentatives du personnel (IRP). L'entreprise aura profité du non respect de ces délais pour préparer dans son coin un plan d'action qui aurait été perfectible.

Plus de 9 mois après de début de mise en activité partielle du site de Vélizy, toujours aucun nouveau contrat à l'horizon. L'entreprise se voulait pourtant, lors de la présentation du plan en CE, très optimiste sur l'avenir. Après s'être auto-congratulée sur le plan d'action à destination des salarié-es concerné-es, elle se félicitait de travailler dur pour trouver de nouveaux contrats et promettait que tout s'arrangerait très vite. On en constate aujourd'hui le résultat : Là où d'autres entreprises de notre secteur décrochent des contrats en région parisienne, la direction ne signe rien de concret pour relancer l'activité du site, et il y a toujours à la rédaction de ces lignes 15 personnes sur le carreau.

Pour quelle raison nos concurrents signent-ils des contrats là où nous, nous ne trouverions aucune activité ? Quelle serait donc notre spécificité ?

Prime Q2 :

La direction nous a expliqué en réunion que le « retard » est normal. Et des explications que nous avons reçues, il persistera. En effet, un des « indicateurs de performance » pour l'équipe Canal nécessite un mois complet terminé avant sa transmission à Stream. Le temps de recevoir les éléments et de les analyser ne permet donc qu'une mise en paie sur le mois d'août 2016. Evidemment, aucune communication à ce sujet aux salarié-es... Pour quoi faire ?

Augmentations annuelles & Négos Obligatoires

Surprise ! Mais bonne pour qui ? Non contente d'avoir fait traîner les choses avec l'accord aménagement de travail, Sud a, en de nombreuses reprises, alerté – et même envoyé des courriers assez incisifs – la direction afin de respecter ses obligations légales en matières de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), qui peuvent déboucher sur les augmentations de salaires.

Mais alors que nous pensions que cela finirait par vite se régler avant la fin de l'été, la Directrice des Ressources Humaines aura informé le CE en juillet que les syndicats ne seraient pas convoqués avant au mieux fin aout.

Sud ne peut que dénoncer cette situation, et ce manque de volonté de la direction d'échanger avec les Organisations Syndicales sur ce sujet (et bien d'autres).

C'est une volonté de notre direction de laisser à l'abandon le dialogue social, et de laisser des accords d'entreprise tomber.

- Pas de NAO depuis 2014
- Accord égalité professionnel Femmes / Hommes échoué
- Accord GPEC échoué
- Accord handicap échoué...

Rappelons que la direction à l'obligation de tenir une fois par an des NAO... Encore une qui n'est pas tenue !

BigBrother@stream.com

Sous couvert de respecter les demandes de Convergys monde, au mépris de la réglementation française en plusieurs points et sans réfléchir à l'impact sur nos conditions de travail, Stream veut imposer des règles de sécurité drastiques sans s'en donner les moyens.

La direction a déjà tenté un passage en force, dénoncé par Sud en questions DP. Par le biais d'une OM d'Orange, les salarié-es de cette équipe ont reçu l'ordre par mail de ne plus avoir de bloc note ou post-it sur les bureaux interdisant de ce fait toute prise de note manuscrite. De même, il est précisé dans ce mail qu'il faudrait obligatoirement ranger son portable dans son sac ou casier et solliciter l'autorisation de son manager en cas d'urgence.

Il faudrait déjà que les managers soient toujours disponibles ! Combien de fois est-ce arrivé que l'on cherche des managers sur un plateau vide de responsables (en raisons de réunions imposées par leur hiérarchies, réunions parfois peu constructives de l'avis de certains d'entre eux) ? Et qui du respect de notre vie privée, à devoir motiver les raisons (médicales ou autre) qui nous amènent à demander à garder son portable près de nous? Et enfin, comment est-il possible de demander à du personnel d'appliquer des règles de sécurité non présentées en CHSCT et CE ?

Et ce n'est qu'un début, puisque la direction envisage de modifier le plateau Canal et d'y imposer des mesures de sécurité élevées.

Enfin, cela aura t'il un impact sur la sécurité ? Aucune preuve n'est apportée ce jour que ces interdictions améliorent la sécurité. En revanche, de nombreuses études prouvent que les privations (papier / stylo / portables...) réduisent la productivité.

Com'Coach : Zéro Pointé !

La direction n'est pas avare en argument pour imposer les « call-coachs » et en défendre les grilles de notation, mais quand il s'agit de s'imposer ces mêmes règles en communication envers ses employé-es... On est loin des normes ! Ah, quand il s'agit d'imposer des mesures restrictives sans avoir préalablement consulté les IRP, ne doutez point, les mails arrivent à la vitesse de l'éclair...

- Une communication officielle tardive concernant la signature d'un nouvel accord modifiant les conditions de travail et ses multiples impacts
- Une communication tardive ou inexistante pour expliquer les délais de paiement des primes
- Une communication au bon vouloir pour expliquer le montant des primes individuelles et leurs variations à chaque salarié-e
- Une communication souvent en dessous du seuil légal auprès des IRP (CE / DP / CHSCT)
- Régulièrement des salarié-es ne reçoivent pas de réponse ou une réponse très tardive lors de sollicitations de la hiérarchie (managers ou RRH-DRH) *

* cela dit concernant les managers, nous émettons une explication : La direction « bloque » parfois la transmission d'information pour divers prétextes (confidentialité, ou autre...). Le manager se retrouvera donc dans la position inconfortable de ne pouvoir répondre « officiellement » alors qu'il connaît la réponse.

Maintes fois dénoncé, ces défauts de communication poussent Sud a mettre aujourd'hui à la direction un « Zéro pointé »

Toujours là pour vous informer, à Sud, on lâche rien !

