

# 1 AN

Depuis les élections professionnelles, **SUD** n'a eu aucune accalmie face à l'envol explosif de l'entreprise avec la dénonciation des accords (Intéressement, RPS, Accord de nuit, Frais de santé, Artt, GPEC, NAO, exercice du droit syndical...). Au final, **SUD** aura signé le seul et unique accord, celui du travail de nuit avec la consultation et l'avis des salariés des deux accords concernés (OGF et SANOFI). **SUD** occupe l'espace, vous communique à travers les tracts toutes les informations nécessaires en temps réel.

Dans un contexte rendu très difficile par une direction soucieuse de réduire ses coûts, les délégués du personnel **SUD** ne se découragent pas ! Ainsi, nous avons œuvré au quotidien afin d'obtenir des améliorations « sensibles » de nos conditions de travail (remplacement de chaises cassées, de postes téléphoniques, rénovation partielle de la climatisation, fournitures, salle de pause, lingettes, etc. ...). Nous avons également réussi à obtenir des « notes de services » appliquées conformément aux NAO. **SUD** est également présent pour vous accompagner lors d'entretiens disciplinaires ou autres avec les ressources humaines.

## Entretien annuel et professionnel

La direction de Icf-france a présenté son projet de "réforme" de l'entretien annuel d'évaluation et de mise en place de l'entretien professionnel aux différentes instances du personnel. Ces dispositifs sont encadrés par la loi, l'entretien annuel devant être réalisé une fois par an et l'entretien professionnel est porté à deux ans. Dans sa proposition, la direction compte s'appuyer largement sur l'outil informatique E-Temptation.



**3 étapes seront nécessaires** : Bilan rempli par l'évalué (salarié), entretien avec le N+1, l'évalué vérifie les appréciations de cet entretien et apporte ses commentaires. Au final, l'entreprise estime que 15 minutes seront nécessaires à la première et à la dernière étape. 5 minutes seront gracieusement allouées pour la lecture ... Ce dispositif devait être déployé de juin à octobre, mais serait reporté en fin d'année.

La délégation **SUD** est défavorable et estime que la période estivale n'est guère propice. Les salariés tendront, à l'avenir, à travailler de chez eux, puisque cet outil informatique sera accessible de l'extérieur ... Commencement d'un travail dissimulé et non payé ...

## Refonte de la grille d'entretien annuel ... Souvenir ... Passage de positions ... Vous vous rappelez ???

Ce nouvel dispositif tant attendu s'appuiera sur 4 modules avec la vérification des pré-requis et conditions (ancienneté, taux d'absentéisme injustifié), sur la maîtrise des compétences clés (savoir être et savoirs faire), les résultats opérationnels et le parcours dans l'entreprise.

Pour **SUD**, ce dispositif est plus lisible sur la forme mais sur le fond beaucoup d'éléments sont à revoir car incomplets ou inapplicables. De nombreuses incohérences, contradictions, d'iniqités sont les termes qui caractérisent ce rouage. On efface tout et on recommence ? Les acquis et compétences constatés depuis le gel des salaires ne seront pas pris en compte, tout reste à prouver ! Par ailleurs les positionnements s'arrêtent à 3. Les salariés ayant un coefficient au-delà, se verraient attribuer une prime, à l'appréciation du superviseur et de la RH. **SUD** a demandé à la direction de revoir sa copie afin de délibérer un avis. Pour le moment, celui-ci est défavorable en l'état actuel du projet ... Ayons espoir que la direction nous entende !



## ALERTE ROANNE

Lors de la dernière réunion CE, M. BERTHIER, nous a confirmé ce qui se profilait depuis des mois : **l'arrêt définitif de l'activité ORANGE sur le site de ROANNE** d'ici la fin de l'année. L'activité d'appels entrants est totalement retirée du périmètre d'Armatis-lc. Cependant, le groupe réussit à sauver quelques emplois en déployant sur le site une activité de back-office complexe pour France Télécom occupant déjà le site de Châteauroux. Au final, une activité d'une cinquantaine de salariés pourrait voir le jour, si le niveau attendu par le donneur d'ordre est au rendez-vous. Toutefois, il est nécessaire de rester vigilant, ce nombre de salariés ne permet pas de reprendre l'ensemble des salariés actuellement sur Orange. Le risque sur l'emploi ne disparaît pas. Certes, des appels d'offres sont en cours de négociations mais nous devons rester vigilants : **il ne faudrait pas que la direction ait l'idée de mettre la pression sur les salariés afin de les licencier pour faute et ainsi dégraisser les effectifs ...**

### Calme plat pour l'entreprise ... Mais pas pour le parlement ...

**SUD** attend les propositions de l'entreprise concernant **l'ARTT** depuis Avril 2015. Une attente qui présage une décision encore immature ... Comme l'accord des frais de santé, expédié en deux ou trois mouvements, et patientons jusqu'au 25 décembre !

35h, 36h 37h30 ? Quel sera le choix de l'entreprise ? VIVE le référendum ? ou le 49-3 ? ... la démocratie, vous connaissez ?

**La loi Rebsamen** a été adoptée définitivement le 23 juillet par le parlement. C'est une loi relative au dialogue social et à l'emploi.

Quelques articles de loi, à titre informatif :

- ✚ 17 obligations légales d'informations et de consultations étaient présentées au comité d'entreprise jadis, et seront réunies à présent en 3 groupes : politique sociale, orientations stratégiques et leurs conséquences et la situation économique.
- ✚ Tous les ans, une négociation obligatoire sur la rémunération et le temps de travail, et sur la répartition de la valeur ajoutée.
- ✚ Pour les entreprises de plus de 300 salariés, l'entreprise pourra regrouper, sous réserve d'un accord majoritaire, tout ou partie des institutions représentatives du personnel. Pour celles de moins de 300 salariés, le CHSCT est intégré à la DUP (Délégation Unique du Personnel).
- ✚ Un CDD ne pourra être renouvelé que deux fois mais la durée totale imposée est de 18 mois.
- ✚ L'obligation de l'entreprise de maintenir la rémunération d'un salarié bénéficiant d'un CFESS (Congés de Formation Économique Sociale et Syndicale) sur la demande d'une organisation syndicale, et remboursement par celle-ci à l'employeur des frais engagés (devra faire l'objet d'un accord employeur/syndicat).

### Nouveau Règlement Intérieur

Lors des différentes réunions, **SUD** s'est exprimé majoritairement défavorable au projet de nouveau règlement intérieur de l'entreprise. Interdictions, sanctions, avertissements, la direction a souhaité se doter d'un arsenal de moyens permettant tout contrôle et condamnant le salarié à être vissé sur sa chaise. Malgré l'affirmation orale de la direction de vouloir préserver certaines tolérances, d'œuvrer en bonne intelligence et au cas par cas, vos élus **SUD** ont refusé d'agréer cet amas de nouvelles règles restrictives et restent à votre entière disposition en cas d'éventuels excès de zèle.



Pour toute information, revendication, n'hésitez pas à nous contacter : **sudlcfance@gmail.com** ou retrouvez-nous sur le blog

**<https://sudlc.wordpress.com>** Ou scanner ce flash code à l'aide de votre Smartphone

