



TRANSPARENCSEC

Mai 2021 n°1

BULLETIN NATIONAL SUD SITEL

« *Ceux qui vivent sont ceux qui luttent* » VICTOR HUGO

Vous avez entre les mains, ou sous les yeux, le premier numéro d'une publication SUD vous informant sur les dossiers économiques, les orientations stratégiques, la situation financière de l'entreprise et l'emploi...

Réunion du 18 mai 2021

Lors de la réunion CSEC avec la Direction Générale, plusieurs points problématiques ont été abordés, notamment concernant l'enquête effectuée à propos du télétravail, le télétravail en lui-même et les graves conséquences en découlent, ainsi que les orientations stratégiques de l'entreprise.

I. LE BILAN FINANCIER

L'entreprise a vu son chiffre d'affaires augmenter de manière significative (18M€ en 2020, avec une progression de 2 M€ par rapport à 2019), sans pour autant en faire bénéficier les salarié-es. Cette belle progression se poursuit d'ailleurs au 1^{er} trimestre 2021. La Direction nous martèle son impératif de croissance et de gain en efficacité, en déployant des moyens plus que discutables sur leurs effets immédiats pour les salarié-es. Leurs efforts sont axés sur l'acquisition de nouveaux clients et l'emploi d'un maximum de personnes, ou encore, la proposition d'une « expérience particulière » lors du retour sur site.



II. LA RESTITUTION DE L'ENQUETE SUR LE TELETRAVAIL

D'après la Direction, 86% des salariés sont extrêmement heureux d'être en télétravail et elle semble prendre à la légère plusieurs problèmes importants que nous avons soulevés. Leur conclusion est basée sur une enquête réalisée auprès d'une poignée de salarié-es et pour laquelle les questions ont été élaborées et orientées par la Direction et non par un Cabinet d'Expertise indépendant. Cela ne reflète en rien la réalité du télétravail.

SUD a mis en évidence les lacunes à nous équiper correctement (matériel insuffisant ou défectueux, postes de travail inadaptés), l'isolement, le temps de formation/information restreint ou inexistant, les frais engendrés insuffisamment indemnisés etc.

Les réponses de la Direction furent surprenantes :

- Concernant le matériel informatique, un déploiement d'un nombre limité de PC portables est en cours, mais la Direction nous explique que : « il n'est pas viable économiquement de fournir le matériel à tous les salariés ». La Direction embauchera prioritairement des salarié-es possédant leur propre équipement informatique, ce qui signifie qu'elle entend passer outre ses obligations minimales légales en la matière.

- A propos des équipements comme les chaises ou fauteuils nous avons essuyé un refus catégorique. Bien qu'une position de travail mieux adaptée nous soit garantie sur site, les équipements resteront à notre charge lorsque nous sommes en télétravail. Il nous est même gentiment suggéré « d'ajouter un coussin » sur notre chaise de cuisine et que, lorsque la situation le permettra, les personnes souffrant de troubles musculo-squelettiques pourront revenir les premiers sur site !

Les salarié-es sont les petites Cosette des Misérables version 21^{ème} siècle et notre Direction a sans doute pour modèle la famille Thénardier en matière de réduction des coûts !!!

III. ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE

Pour « l'après crise sanitaire », l'entreprise dit souhaiter arriver à une moyenne de salarié-es en télétravail de 30%, qui feraient une rotation qui reste à définir.

Pourtant, **SUD** a eu des infos concordantes indiquant que Sitel souhaiterait mettre une majorité de ses salarié-es en télétravail, et ce, de façon pérenne. Il est clairement annoncé une réduction des coûts fixes en économisant au niveau des baux et des fluides (électricité, chauffage). On peut carrément craindre la fermeture totale des plus petits sites....

De plus, la Direction, nous affirme que la production devrait être meilleure (quantité d'appels traités) et le chiffre d'affaires encore plus important ! Les « Cosette » apprécieront !

Lors de la réunion, la Direction a de nouveau bafoué la loi en commettant un délit d'entrave, dépossédant les élu-es de leurs prérogatives : La Direction a fourni des documents à la dernière minute, puisqu'elle n'a pas alimenté la base de données ni donné l'accès aux élu-es comme le prévoit la loi.

De ce fait, nous n'avons eu aucun temps pour en prendre connaissance, pour les étudier et poser des questions. Fait rare, à marquer d'une pierre blanche, la totalité des élu-es du CSEC ont refusé de rendre un avis !

SUD va saisir l'Inspection du travail du Siège au sujet des délits d'entrave répétés commis par la Direction.

En somme, la volonté de l'entreprise est de grossir ses rangs à moindre coût et au détriment des salariés pour lesquels on attendra toujours plus de résultats, d'efficacité et de performance. Derrière de (*fausses*) grandes idées telle que « *nous donner du plaisir à venir travailler* », aucun moyen financier ou l'amélioration des conditions de travail ne font partie de son projet !. Dans ces conditions, la Direction considère que c'est grâce à ses efforts, et à son génie, que nous avons gardé nos emplois.

Les autres points de l'ordre du jour et les consultations ont été reportés à une réunion du CSEC qui se tiendra le 3 juin.

FAITES PORTER VOTRE VOIX !

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



patrickmaes_sud@outlook.fr

Patrick Maes DSC : 06 66 97 33 70

