



# TRANSPARENCSEC

Octobre 2021 n°4

## BULLETIN NATIONAL SUD SITEL

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

*Vous avez entre les mains, ou sous les yeux, le quatrième 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 19 octobre 2021

Lors de la réunion CSEC avec la Direction Générale, des questions brûlantes ont été discutées, notamment l'avenir du site de St Etienne suite à la fin du contrat Véolia.

#### I AVENIR DU SITE DE ST ETIENNE.

La Direction n'a pu que confirmer le fait que le contrat Véolia prenait en principe fin le 31 décembre 2021, mais aussi de petites activités comme PSA.

Du coup, la pression sur les salarié-es pour accepter une rupture conventionnelle s'est accrue et plusieurs dizaines de licenciements disciplinaires ont été prononcés pour faute réelle ou supposée entre janvier et octobre 2021...

La Direction a indiqué que l'activité Somfy devrait occuper plus de positions de travail et que le contrat Euromaster était en cours de re-négociation.

Ces informations ont été communiquées lors de la rencontre prévue avec la DIRRECTE.

Bref, pour la Direction c'est : « tout va bien, ne vous inquiétez pas », mais en même temps, c'est : « acceptez vite une rupture conventionnelle », car après décembre ce sera trop tard !!! .

**Hors réunion :** SUD pense que les emplois restent menacés, aucune garantie quantifiée d'un maintien des activités n'étant à ce jour donnée.

SUD appelle d'ailleurs toutes et tous les salarié-e-s à faire grève le 4 novembre pour en finir avec les licenciements abusifs et les pressions pour accepter une rupture conventionnelle !

#### II POINT SUR LE PRE BILAN DE LA FORMATION 2021 ET PLAN FORMATION 2022.

Pour SUD, Il apparait que les frais de formation engagés pour l'encadrement sont, en proportion, bien plus importants que pour les employé-es.

La Direction le justifie par le fait qu'il a fallu former les managers dans le cadre du télétravail massif....

Cela ne nous semble pas convainquant du tout quand on voit le peu de formations offertes aux conseillers client, hormis les formations produits et gestion du stress et appels conflictuels.

Or, avec la place de plus en plus importante prise par la rédaction de mails, la réponse aux réclamations, les tchats, il serait urgent de mettre en place des formations à l'écrit.

Pour 2022, la Direction entend simplement renforcer les compétences des Conseillers Client et « *les accompagner sur les nouvelles méthodes de travail liées au télétravail* ». puisque son objectif affirmé est d'avoir la grande majorité de ses salarié-es transformés en travailleurs à domicile !

### **III. RETARDS DANS L'ENVOI DES ARRETS MALADIE PAR L'ENTREPRISE.**

**SUD** est à nouveau intervenu pour signaler le très grand nombre de problèmes de paie liés à l'envoi tardifs des arrêts de travail à la CPAM et a renouvelé sa demande de mise en place de la subrogation. La Direction a répondu que ce problème ne concernerait que le site de Wasquehal et va voir avec la Direction locale.

Elle a réaffirmé son opposition à la mise en place de la subrogation sous prétexte que cela générerait des incompréhensions sur les feuilles de paie ?!!!

Donc pour la Direction il est moins grave pour le salarié d'avoir un moins sur sa feuille de paie que d'avoir des difficultés à la comprendre si leur salaire est maintenu !

**SUD** a demandé que les demandes d'acompte puissent être faites après le 15 du mois et cela va désormais être possible.

### **V. MISE EN PLACE DU TUTORAT.**

**SUD** a demandé quelles étaient les conditions pour devenir tuteurs(trices) et en quelle proportion du temps travaillé ? Quel sera alors l'impact sur les primes de production, maintien de la moyenne antérieure ? Quelles compensation seront-elles offertes pour ce tutorat : CP en plus ? Compensation financière ? Les deux ? Cela devra être négocié et être écrit.

La Direction indique que tout le monde peut être tuteur ; qu'il n'y aura aucun impact sur les primes et, cerise sur le gâteau, **qu' il n'y aura aucun avantage monétaire ou autre...**

**Pour SUD, un tuteur a une mission de formation et doit rédiger un rapport de fin de stage, il devrait a minima bénéficier d'une progression dans la grille de classification !**

### **VI. MODALITES REMBOURSEMENT FRAIS DE TRANSPORT DANS LE CADRE DU TELETRAVAIL**

Comme **SUD** l'avait expliqué lors de la négociation de l'Accord Télétravail de septembre 2020, le remboursement de 50% de l'abonnement aux transports en commun ne s'applique qu'aux salarié-es ayant travaillé sur site au moins la moitié des de ses 151,67 heures mensuelles.

La responsabilité de la situation actuelle incombe donc entièrement aux syndicats **CFDT, CFTC, CFE/CGC** et **FO** signataires de cet accord, accord dont **SUD** attaque certaines dispositions devant le Tribunal Judiciaire de Paris !

#### **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**

**Elodie59@outlook.com**

**Elodie DEHAUT RS CSEC : 06 73 93 34 34**