

Sapin
le 26.05.11



Solidaires CRAMP'OS

Tract N° 4
Mai 2011
D&O / MORNAY

Dialogue social

Absence de transparence

Des RUM mettent en place des statistiques sur la production, le suivi des dossiers et les erreurs commises par les Gestionnaires. Mais, ils trouvent légitime d'interdire l'accès de ces statistiques aux intéressés eux-mêmes **Méthode de travail des plus douteuses et qui ne permet pas aux gestionnaires d'évoluer.**
Circulez il n'y a rien à voir !



On fume au balcon

Le décret prévoit l'interdiction de fumer :
« dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail. »
cette Loi s'applique donc dans tous les locaux où travaille le personnel D&O (Montreuil, Charonne, Province).

Nous demandons
à **la direction d'appliquer**
et de faire respecter cette Loi !



A QUOI BON ?

Le projet de la direction de dissocier les emplois d'animateurs métier à quelques mois du rapprochement des caisses de retraite MORNAY D&O ne nous semble pas des plus judicieux, et c'est d'ailleurs l'avis du **CE** et du **CHSCT**,

(vote du **CE** : 7 votants, 5 contre 2 abstentions,
vote du **CHSCT** : 7 votants 5 contre et 2 abstentions)
Vous pouvez consulter les PV du **CE** et du **CHSCT**:

En théorie, les AM choisiront entre
Animateur Métier (Technique ou Encadrant),

En pratique pourront-ils tous choisir ?
Évidemment que non !

Pourquoi précipiter ce changement ?

Ne devrions -nous pas au moment de la fusion
aligner ces emplois ?

D'ailleurs pourquoi ne pas en profiter
pour revoir les salaires et réparer les inégalités

NAO = to be continued...

Toujours en attente d'ouverture de négociations concernant :

- Les statuts
- Le droit syndical
- Le crédit d'heures.

Concernant la protection sociale du personnel, la direction, nous a remis le contrat prévoyance signé entre D&O et OREPA Prévoyance, mais a omis de nous remettre les avenants et conditions générales se reportant à ce contrat. De plus, nous n'avons toujours pas les comptes de résultats de la prévoyance incapacité, invalidité décès et ce malgré les promesses faites au CE ainsi qu'aux OS. Par courrier du 17 mars 2011, la Direction nous précise son point de vue: « ces deux contrats n'ont aucun rapport entre eux ». Bien sûr...

Mais, qu'est- ce qui empêche la Direction de nous tenir informé de la situation financière du contrat prévoyance au même titre que le contrat santé ?

Un trop bon résultat financier ?

La victoire au bout du chemin

Nous vous informons régulièrement depuis quelques années de la situation de notre collègue. En CDD depuis 2006, transférée d'un service à l'autre
Nous avons alors saisi l'inspecteur du travail, ce qui avait eu pour effet de prolonger Son contrat CDD d'un an.

Cette année, nous portions l'estocade
en saisissant les prud'hommes,
Deux jours avant

l'audience des prud'hommes, la Direction faisait une promesse de CDI à notre collègue,

Notre collègue a enfin signé son contrat CDI



au mois de mai 2011

Questions DP CHARONNE MONTREUIL

Les questions et réponses DP sont affichées sur les panneaux DP de chaque site.

Nous pensons qu'il serait souhaitable que tous les salariés de l'entreprise puissent consulter toutes les questions et réponses des Délégués du Personnel des deux sites, car, les sujets traités concernent tous les salariés de l'entreprise, sans oublier nos collègues qui travaillent en Province.

Un simulacre de dialogue social

Nous étions loin de penser que nous utiliserions un jour le service Handiversité, et pourtant ...

Fin février, dans le même service et à deux jours d'intervalles, nos délégués solidaires CRAMP'OS, ont été victimes d'interpellations publiques d'une manière des plus cavalières. **C'est notre directeur général qui a donné le T"H"ON !** suivi deux jours plus tard, par l'adjoint du service qui a cru que cela était permis au sein du groupe D&O. Deux demandes indépendantes ont été faites sur la boîte mail « Handiversité ». Nous avons donc signalé la discrimination syndicale, l'abus de pouvoir et l'humiliation publique. Pour rappel, le groupe D&O se targue d'avoir obtenu :

LE LABEL DIVERSITE !

Au vu de notre expérience, nous conseillons aux salariés victimes de comportements abusifs de saisir, comme par le passé, un des membres du CHSCT ou un Délégué du Personnel. Nous déplorons le fait que nos demandes n'aient pas été traitées dans les délais, mais aussi le manque d'objectivité des rapports. Hormis, le fait qu'il reste les traces des plaintes, le rôle d'Handiversité s'arrête là !

Aujourd'hui, nous saisissons le CHSCT,

afin **qu'une enquête sérieuse** soit menée. Nous n'accepterons pas qu'un salarié subisse de quiconque une discrimination, des interpellations publiques ni être victime d'abus de pouvoir.

**Les Gestionnaires sont des être humains
Personne ne doit
leur manquer de respect !**

Nous avons obtenu le
LABEL DIVERSITE !



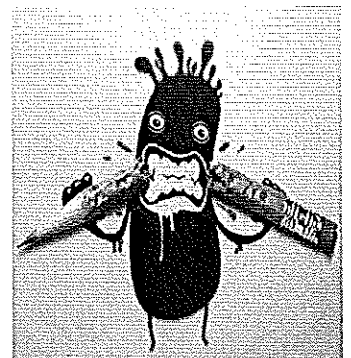
Respect

Exemplarité

Courtoisie

Solidarité

Humanisme



COMMISSION DE SALAIRE : ARGENT TROP CHER

Stop aux colères

Cette année encore, de nombreux salariés étaient mécontents des primes et augmentations individuelles.

Un certain nombre d'entre eux (**les oubliés du système**), a donc saisi la commission de salaire.

Nous n'avons pas été surpris des observations contradictoires qui ont été rapportées par certains RUM à la Direction:

«manque de motivation, trop d'erreurs, moins de production, trop souvent absent, etc.»

Les propos tenus face aux salariés lors de leurs Entretien Annuel d'Evaluation étaient tout autre : **« bon travail, bon état d'esprit, assiduité, etc.»**

Stop aux augmentations à la tête du « salarié »

**Nous devons négocier une grille des salaires
afin de rétablir les inégalités et assurer une évolution pour tous**