Solidaires CRCP

Mai 2015

Après bientôt 3 ans de mariage, des groupes D&O et Mornay, où en sommes-nous ?

Association de moyens Klesia : mariage blanc ?

Un des premiers constats, plutôt désolant, c'est la grande difficulté (ou volonté ?) qu'a notre direction pour unir les salariés des deux groupes, notamment en ce qui concerne les services (chacun de son côté), les applications (chacun les siennes), les classifications (chacun la sienne, voire aucune), les salaires et jusqu'au nom même " Klesia" ! …puisque, pour nous identifier, nous sommes encore affublés d'ex- KD ou ex-KM. (Heureusement, beaucoup de salariés ont, eux même, brisé la glace...).

Notre direction n'est, à ce jour, pas guérie de sa **"déménagite"** puisqu'un autre déménagement est prévu pour la fin de l'année.

Où va-t-on dans cette entreprise ?

Nous avons de quoi nous interroger et même nous inquiéter, et ce, à tous les niveaux…

En 3 ans, nous avons vu, notre DG se déplacer faire des "tours de France" … en scooter, …en voiture ou …en avion dans les Régions et en Région Parisienne, pour expliquer aux salariés Klesia la politique du groupe.
Hélas, à part pour brasser du vent sur une terrasse, le navire Klesia semble se noyer en eaux troubles, et nous ne savons toujours pas où nous allons ?
Séparation de la prévoyance et de la retraite ? Rapprochement avec Malakoff-Médéric ? Redistribution des porte-feuilles par l'AGIRC-ARRCO ?
Que vont devenir les DR ? Certains services seront-ils menacés ?
Les questions que chacun de nous se pose, sans en avoir de réelles réponses.

En 3 ans :
- notre informatique a disparu de notre entreprise, pour être transférée chez IBM (à un coût exorbitant),
- la mise en place du SIRH en 2014 a longuement occupé les élus, tant il y avait de problèmes.
- Il y a 1 an, déménagement des salariés de la région parisienne, dans la précipitation… dans des immeubles **" pas finis"** dont nous subissons encore les inconvénients.
- concernant la sécurité des salariés, lors de l'installation aux Batignolles, les obligations de l'employeur n'ont pas été respectées (Aujourd'hui, encore, certaines de ces obligations ne le sont toujours pas).
- concernant les conditions de travail, malgré de nombreuses pseudo réunions, nous avons subi beaucoup de bruit, de gros problèmes de climatisation, beaucoup de passage, de nombreux problèmes d'imprimantes dans les services, les inconvénients des travaux de rue (odeur et vapeur de goudrons … !)
- Un local C.E qui a été ouvert 6 mois après notre installation aux Batignolles.
- liste non exhaustive.

Concernant les **"salaires"** c'est aussi désespérant… Petite augmentation des salaires en 2014.
Pour 2015, ZERO à ce jour.
Sans compter que nous n'avons bénéficié ni de prime de fusion, ni de prime de déménagement !

Les augmentations individuelles, toujours aussi opaques (notamment sur les critères d'attribution), hormis pour nos dirigeants qui, eux, ont pu constater une nette augmentation de leur pouvoir d'achat ! (pour rappel, ils ne sont pas concernés par l'avenant N°9, très défavorable pour les salariés …et dont notre employeur à bien du mal à respecter le minimum d'augmentation et d'évolution de carrière).

EXCEPTIONNEL

Après dix ans sans augmentation personnelle, un élu **Solidaires CRCP** vient d'être augmenté de 56,80 € …bruts …annuels. …

3 euros nets par mois,

tout juste le prix de 3 baguettes.

MERCI PATRON !

TOUT a démontré que rien n'avait été pensé,

sauf, peut-être, l'installation de la terrasse et de l'auditorium !

Le **froment**, également appelé **blé tendre**, est très employé pour l'alimentation du bétail, et parfois par les chasseurs pour l'agrainage du gibier.

Ces 3 années ont été les témoins de nombreuses procédures contre l'employeur :

- contre le déménagement, gagné par le C.E et le CHSCT, mais son ordonnance n'a, pas été exploitée à bon escient, malheureusement !
- contre le versement de la dotation au C.E, versée par l'employeur à hauteur de 2.50 %, alors que la CCE prévoit 2.85%. La justice a renvoyé sur le fond. Malgré de nombreuses relances de la part de certains élus, la secrétaire du CE ne semble pas pressée d'intervenir sur ce sujet. .. à suivre…
- Pour le respect de la liberté syndicale (impliquant la direction, la **CGT** et la **CFDT**), gagné par **Solidaires CRCP**.
- contre les accords illégaux de prorogation des mandats (impliquant la direction, la **CGT**, la **CFDT**, et la CFE-**CGC**), gagné par **Solidaires CRCP** et susceptible de faire invalider toutes les décisions prises par l'employeur depuis un an.

VOIR PANNEAUX D'AFFICHAGE.

- contestation des élections de la région parisienne par **Solidaires CRCP** (malgré nos résultats honorables). Dans notre logique de RESPECT DU DROIT, qui s'impose à notre direction (malgré le soutien qu'elle reçoit de certaines Organisations Syndicales), …et suite aux irrégularités constatées entre les premier et deuxième tours, une requête est en cours auprès des tribunaux. …à suivre…

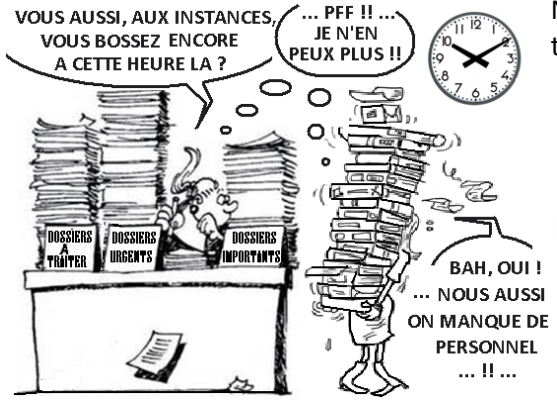
Klesia prône le "**HANDICAP et DEPENDANCE",** à travers diverses campagnes et affichages, en citant la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation, la citoyenneté des personnes handicapées ». Elle précise : « que ce soit pour permettre à une personne en situation de handicap d'accéder à un poste ou pour maintenir dans l'emploi un salarié dont le handicap survient ou s'aggrave, des solutions individualisées et adaptées existent. Elles permettent de supprimer (ou au moins de réduire) les obstacles et de rendre l'emploi 'accessible' : aménagement de poste, aménagement de l'outil de travail, adaptation de l'organisation du travail … »

Pour notre direction cela s'est résumé à mettre l'un de nos collègues dans un 'placard' pendant plusieurs mois, pour le pousser à craquer et le licencier !

Solution Klesia, individualisée et adaptée :
Avec l'aide de ses amis d'enfance,
EN LICENCIANT,
notre direction sait supprimer les obstacles !

Du fait que les salariés qui partent (retraites, mobilités …) ne sont pas remplacés et que, seules, des embauches de cadres s'effectuent, les conditions de travail des salariés sont de plus en plus difficile pour leur permettre d'assumer leurs tâches, et nombre d'entre eux sont, alors, obligés d'étendre leurs horaires ou de réduire leurs congés **POUR LA CONTINUITE DU SERVICE** …Pourtant, alors que le SIRH n'est toujours pas à jour dans sa totalité, la direction n'a pas hésité, néanmoins, à 'écrêter' un total de 2055 jours de RTT non pris (à fin février) à 350 personnes d'entre vous. Cela représente une moyenne de 5.8 jours par personne concernée.

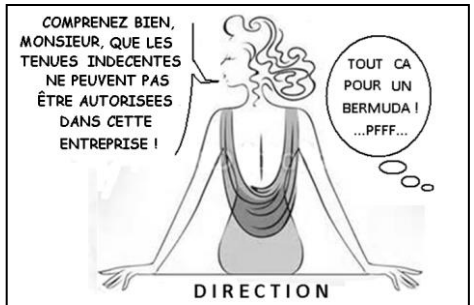
Pour **Solidaires CRCP**, **c'est du TRAVAIL DISSIMULE qui doit être payé**.



Nous allons saisir l'inspecteur du travail sur le sujet

Deux poids, deux mesures.

Notre collègue est mis à pied et licencié pour avoir eu une attitude 'agressive'. Or, dans notre tract de février 2015, nous vous avions fait part du comportement agressif et choquant de la part d'un directeur (ami d'enfance du DG) à l'encontre d'un élu **Solidaires CRCP**, et en présence du DRH. Dans ce cas là, bien sûr, AUCUNE SANCTION n'a été envisagée.



A Montreuil, il serait interdit de porter un bermuda.
Décolletés autorisés !

Solidaires CRCP 144 Boulevard de la Villette 75019
Mail : solidaires.crcp@gmail.com - Site : www.solidaires.crcp.fr