

Le moment est venu de faire le bilan de nos actions syndicales pour l'année écoulée, c'est la seizième fois depuis la création de notre section syndicale CGT.

## Informations générales

A la demande de toutes les organisations syndicales, une réunion extraordinaire du Comité d'Entreprise s'est tenue le 19 décembre 2017. Nos inquiétudes tournaient autour du projet Hanhikivi et des affaires aux USA qui tardaient à venir. Mais aussi, et surtout, sur le sujet de la non qualité devenue chronique et de la perte des savoirs faire.

Les élus du CE ont mis sur le tapis environ trente questions et sujets de préoccupation (le compte rendu de cette réunion est disponible sur le panneau d'affichage du CE).

Les réponses apportées par la direction n'ont malheureusement pas été au niveau attendu. Mais ce n'est pas nouveau, certains des sujets abordés, tels les excès de la sous-traitance externe comme interne sont abordés par les organisations syndicales depuis plusieurs années sans que nous n'ayons eu une seule fois l'impression d'être entendus et encore moins compris.

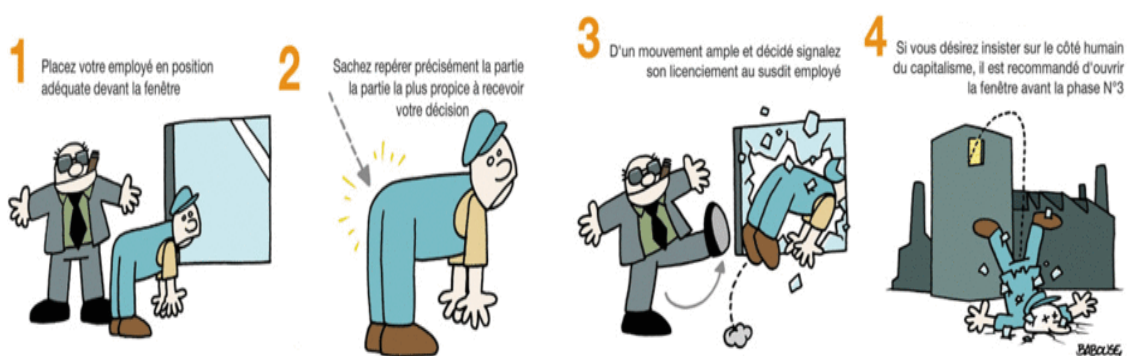
L'année 2018 a débuté avec le licenciement de deux personnes de plus. Nous avons toujours considéré ces licenciements comme injustifiés et abusifs, tout comme les précédents. Cette opinion est partagée par nombre de salariés de l'entreprise.

Le premier de ces licenciements est intervenu dès la rentrée des fêtes de fin d'année, dans les conditions et le contexte que tout le monde connaît.

**Les élus du moment sont, en moyenne, des salariés ayant beaucoup d'ancienneté dans l'entreprise mais nous n'avons jamais vu un tel manque de considération de la personne humaine, une telle absence d'empathie dans la manière de procéder.**

Devant tant d'arbitraire, les organisations syndicales CFDT et CGT ont décidé de ne pas signer l'accord NAO 2018.

Tout ceci a laissé des traces dans les esprits et ne va pas aider à l'établissement de la confiance et donc, à la résolution de nos problèmes.



Vers la fin du printemps une réorganisation est annoncée, après l'annulation de l'appel d'offre pour Hanhikivi. A partir de ce moment-là nous avons réuni les salariés à chaque fois que nous avons des informations à transmettre.

Cette réorganisation intervient à contretemps, n'a été pensée que dans ses grandes lignes et provoque beaucoup d'interrogations chez les salariés ainsi que des souffrances.

A nouveau, deux licenciements sont intervenus. Le détail de notre intervention a été donné dans deux tracts successifs et la lettre de l'inspecteur du travail est toujours disponible sur les panneaux d'affichage de la CGT.

Il nous manque un gros projet pour passer les deux prochaines années. La direction a misé sur l'investissement dans la R&D pour conquérir de futurs marchés et faire travailler tout le monde. Nous sommes toujours dans l'attente d'une validation de cette stratégie et du budget qui va avec.

## CHSCT : la santé au travail

Encore une année très chargée à lutter pour la santé des personnes ! L'année 2018 a commencé par un danger grave et imminent pour le premier des salariés licencié dont on a parlé plus haut. Des accidents du travail ont suivis au printemps avec fracture, lumbago, électrisations dont une a failli être une électrocution. Sur tous les accidents, des manques de moyens ou de formation sont mis en évidence.

Les risques psycho-sociaux, les fameux RPS, qu'on se doit d'appeler : « souffrances au travail ». De nombreux salariés nous sollicitent au quotidien sur leur mal-être à cause de la surcharge de travail ou du manque de travail, des relations tendues avec leur hiérarchie et surtout la peur du licenciement.

L'excès de « reporting » ou les rotations du personnel (comme au service achat) provoquent aussi de la souffrance au travail. Les manières de faire du reporting sont multiples : SAP, PSNEXT, CATS, le management visuel, les IPR, les CRA, les AIC, les mails, les réunions répétées, les tableaux de pointage ..... C'est sans fin. Non seulement cela coûte de l'argent à travers le temps passé, cela diminue également l'intérêt au travail des salariés qui y sont soumis.

Été 2018 et la réorganisation : le CHSCT a émis un avis défavorable sur cette réorganisation car aucun plan d'action n'a été mis en place pour l'accompagnement des salariés. Lors de réunions du CHSCT l'inspecteur du travail s'est présenté à deux reprises, ce qui n'est pas courant. Des services entiers ont disparu et des liens de travail sont rompus. Des prestataires présents depuis de nombreuses années ont été débarqués en toute hâte.

Les salariés n'ont plus la vision du quotidien et la cohérence dans l'entreprise n'existe plus. Qui fait quoi ? Qui sont les interlocuteurs dans le travail de tous les jours ? Les managers formés et encouragés à la co-construction de l'entreprise ont appris du jour au lendemain qu'ils n'étaient plus manager. Le travail de tant d'années est mis au rebut en un claquement de doigt.



## Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Cette année, comme chaque année, nous constatons à la lecture du Rapport de Situation Comparée que les femmes et les hommes de notre entreprise n'ont pas la même rémunération, n'ont pas les mêmes possibilités de formation et n'ont pas le même déroulement de carrière. Les femmes ferment la marche dans les nuages de point de rémunération, l'entreprise les forme moins que leurs homologues masculins (d'ailleurs, aucune femme n'a encore réussi à intégrer Prométhée !) et les postes à responsabilités ne sont pas très féminisés (vous avez vu beaucoup de femmes dans le nouveau CODIR ?).

La non reconnaissance des postes et des compétences liés aux emplois dits « administratifs » en est un exemple criant. Les assistantes, ainsi que les gestionnaires, sont majoritairement détentrices d'un Brevet de Technicien Supérieur, mais elles ne sont pas pour autant reconnues comme des techniciennes ! D'ailleurs elles n'ont pas droit au passage automatique de coefficient qui est pourtant acquis à tous les autres détenteurs de BTS.

**L'égalité professionnelle fait partie des priorités de la CGT, nous continuerons à nous battre pour gagner l'égalité dans notre entreprise et nous invitons toutes celles et ceux qui souhaitent faire avancer les choses à nous rejoindre.**



## Les œuvres sociales du CE

Depuis 2 ans, les différentes décisions prises ont permis d'améliorer la gestion du comité d'entreprise et d'avoir une meilleure vision de notre budget : gestion des activités sociales en année civile, clarification du calcul du coefficient multiplicateur CM, refonte du site internet et simplification des inscriptions aux prestations.

Grâce à cela, les élus ont pu cette année vous proposer de nouvelles activités de billetterie (Speed Luge, festival Ecran Total et Prisoners), offrir un cadeau de Noël aux enfants jusqu'à 18 ans et proposer pour la 1<sup>ère</sup> fois un voyage coup de cœur long courrier.

Pour l'année 2019, nous avons reconduit toutes les activités existantes et acté les décisions suivantes :

- Actualisation du barème du coefficient multiplicateur (+2,5%).
- Augmentation du plafond de participation à 950€ pour la prestation vacances adultes (Regroupe les vacances avec prestataires, les chèques vacances et le remboursement des transports vacances).
- Augmentation du plafond de participation à 150€ pour la prestation proximités adultes et enfants.
- Modification d'attribution des prestations Noël enfants : Bon d'achat de 60€ et jouet d'une valeur de 40€ pour les enfants de 0 à 10 ans et bon d'achat de 100€ pour les enfants de 11 à 18 ans.

Toutefois, les élus sont inquiets sur le devenir du comité d'entreprise suite aux modifications imposées par les différentes lois « Travail » et sur les tentatives des derniers gouvernements d'imposer un amendement qui modifierait le régime des prélèvements sociaux sur les avantages servis, au titre des activités sociales et culturelles aux salariés, par les comités d'entreprise.

Jusqu'à ce jour, l'usage voulait que les sommes versées par ces structures pour des activités sociales et culturelles des salariés soient exonérées de tout prélèvement, à condition qu'elles restent dans des proportions raisonnables et qu'elles ne se transforment pas en complément de rémunération.

L'amendement n°252 instaure un plafonnement d'exonération de 331 € par an et par salarié (662 € en cas d'enfant à charge) qui s'appliquerait à toutes les prestations servies aux salariés pour l'exercice d'une activité sportive, culturelle ou pour l'aide aux vacances (chèques vacances par exemple).

**La mise en place de cet amendement se traduirait par des baisses pouvant atteindre plusieurs centaines d'euros pour les salariés qui ont des enfants et qui travaillent dans des entreprises accordant des aides ciblées (...), destinées aux vacances, au sport et, surtout, à la culture.**

Toutes les structures œuvrant dans le champ des activités sociales et culturelles (CE, CSE, associations, ...) risquent donc d'être profondément impactées par cet amendement, avec des conséquences néfastes pour le droit aux loisirs, à la culture et aux vacances des bénéficiaires.

## TOUT COMPRENDRE SUR LE SALAIRE BRUT ET SALAIRE NET

**Le salaire est constitué** : d'une partie directement visible par le salarié. C'est le salaire net viré sur son compte en banque et d'une part invisible car socialisée, constituée des cotisations sociales (part salarié et part employeur), qui permet de financer la protection sociale.

**Le salaire brut (socialisé)** correspond à :  
Salaire de base + primes + heures supplémentaires

**Le salaire net (direct)** s'obtient :  
Salaire brut – cotisations sociales prises en charge par le salarié

**Notre salaire se décompose entre le salaire direct (Net) couvrant nos besoins individuels et le salaire socialisé (brut) couvrant les besoins collectifs** : le droit à la santé pour tous, le droit à la maternité, à l'éducation des jeunes enfants, au logement, le droit à une retraite et des pensions de réversion pour vivre dignement, le droit à l'emploi, le droit à une action sanitaire et sociale, le droit à une prise en charge face à la perte d'autonomie.

**Les cotisations, qu'elles soient patronales ou salariales, sont donc un prélèvement issu des richesses que nous créons dans nos entreprises et doivent rester le principe de financement de la Sécurité Sociale.**

**Baisser les cotisations sociales, c'est baisser notre salaire et amoindrir notre couverture sociale ! (assurance maladie, retraite, chômage etc...)**

**La Sécurité Sociale ne souffre pas de trop de dépenses mais d'un manque de recettes, depuis les années 2000 si toutes les cotisations avaient été perçues, la sécurité sociale aurait toujours été dans le vert et aurait pu bénéficier de 220 Milliards pour les travailleurs et leur famille.**

**C'est bien le capital qui est un coût et non les cotisations !**

**Nous vous souhaitons  
de passer de joyeuses fêtes  
et à l'année prochaine.**

