



Déménagement du site de Villeneuve d'Ascq : Le CSE a rendu un avis défavorable !

Les élus AVENIR ont demandé une réunion extraordinaire que la Direction a refusée contrairement au Code du travail pour avoir des explications claires sur : Les mesures de préventions prévues par la Direction, les détails concernant l'outil de réservation et de gestion Room Z, la mise à jour du DUER et du PAPRIACT, le planning, le pilotage de la sécurité santé, le suivi et le contrôle

Les élus AVENIR ont relevé un manque d'informations et des plans illisibles qui ne permettent pas d'assurer qu'ils respectent les normes des espaces de travail et de sécurité. Ces plans ne précisent pas les emplacements actuels des salariés et leurs destinations finales. Beaucoup d'incertitudes ont été notées. C'est pour ces raisons que les élus AVENIR ont voté avec la majorité contre ce projet se considérant insuffisamment informés et demandent à visiter le site avant et après le déménagement.

Contrôle du repos hebdomadaire : La Direction a fait droit à l'alerte d'AVENIR et va procéder aux régularisations !

Les actions d'AVENIR auprès de la Direction générale y compris au CSE ont contraint la Direction d'IS2 à accepter les régularisations pour 2022 et à prendre conscience de l'importance des risques encourus si les salariés ne prennent pas leur repos hebdomadaire. Ce manquement peut avoir de très graves conséquences sur la santé physique et mentale des salariés. Le contrôle manuel réalisé sur l'année 2022 à partir de l'extraction des déclarations dans PTA n'est qu'une première étape. Les élus AVENIR demandent à la Direction de mettre en place un contrôle automatique afin de fournir les données aux élus à chaque réunion mensuelle de CSE.

La Direction a relevé pour l'année 2022 que 16 salariés n'avaient pas eu leur repos hebdomadaire légal et elle les a crédités de ces jours depuis. Pour régulariser cette situation, 7 salariés ont posé depuis le 1er janvier leur repos compensateur et 9 salariés vont bientôt en bénéficier.

Pour les élus AVENIR qui demandent à la Direction de respecter vos droits et de veiller à ce que les salariés prennent bien leur repos hebdomadaire dans les règles légales.



Planning de travail en équipes RTE : Malgré les alertes des élus AVENIR la Direction passe outre et démarre le planning

La Direction n'a pas tenu compte des remarques du CSE et a comme même mis en œuvre le planning RTE au risque de générer des situations de surcharge de travail et des risques conséquents sur la santé des salariés qu'une dégradation des conditions de travail.

L'accord de travail en équipe signé par TU et S3I qui se sont soumis aux exigences de la Direction permet malheureusement ces situations inacceptables, telles que le non paiement en primes d'astreintes et des conditions de travail à risque pour les remplacements en cas d'absence !

GPTW : Encore une enquête de la Direction Générale pour sa communication.

La Direction d'IS2 reconnaît ses inquiétudes sur les résultats de GPTW concernant les agences de Roanne et de Sophia. La Direction envisageait des mauvais résultats pour Sophia liées aux différents événements passés (décès d'un collègue, et la réorganisation des activités vers le Near shore et l'Off shore...), mais par sur l'agence de Roanne !

Les élus AVENIR lors de leur visite sur le site de Roanne le 14/02 ont entendu les difficultés, les inquiétudes, et les attentes des salariés (grandes difficultés suite à l'augmentation du coût de la vie et faibles augmentations des salaires, dégradations des conditions de travail et stress, surcharges de travail liées à une réduction des effectifs en raison des départs par manque d'évolutions professionnelles, et aux contrats clients renégociés à la baisse).

La Direction doit entendre et répondre aux doléances des salariés, particulièrement sur la reconnaissance et leur perte de confiance envers leur management !

Bien que les directeurs d'agences soient impliqués sur les résultats de GPTW, la situation de certaines agences n'est pas bien évaluée par les salariés. La Direction doit réagir.



Force est de constater que l'enquête GPTW est principalement utilisée par la Direction comme une porte d'entrée pour faciliter le recrutement comme en atteste le site de GPTW, mais pas pour développer de réelles conditions de qualité de vie au travail et d'évolution salariale.

Les élus AVENIR ont constaté que depuis la première enquête certains critères d'évaluation ont été retirés, car les résultats n'étaient pas favorables à l'entreprise. Les élus AVENIR attendent les données brutes et détaillées par agence.

