



Travail le dimanche

Les élus **AVENIR** ont demandé à la Direction de présenter un plan d'action détaillé pour garantir le respect des règles légales. Cette question n'a pas été inscrite à l'ordre du jour, car elle dérange et rappelle à l'employeur ses responsabilités et obligations en matière de santé et de conditions de travail des salariés. Le CSE et la CSSCT ne peuvent accepter de la Direction les mêmes réponses chaque mois, qui se limitent à de bonnes intentions, et n'empêchent pas les débordements constatés.

Les élus AVENIR agiront auprès de l'inspection du travail pour que l'employeur respecte les règles légales

Accord de participation

Le syndicat **AVENIR** a demandé à la Direction d'ouvrir une négociation pour un avenant à l'accord de participation, afin d'améliorer la formule de calcul de la RSP (réserve spéciale de participation) en cohérence avec l'accord de participation signé à SOPRA STERIA GROUP.

La Direction refuse, prétextant qu'il n'y avait pas d'accord sur la participation chez SSG. Cette réponse n'est pas acceptable. AVENIR regrette que les autres syndicats n'aient pas soutenu cette demande, dont le seul objectif est d'obtenir une prime de participation plus élevée.

Réorganisation ICS 2025

La réorganisation ICS 2025, présentée en CSE, impliquera des regroupements d'agences et entraînera inévitablement des doublons sur certains postes. Comme à chaque réorganisation, les élus **AVENIR** s'inquiètent des conséquences possibles sur les emplois et les conditions de travail. Les agences en Île-de-France seront regroupées en une seule entité, tandis que les agences de Strasbourg et Lille seront fusionnées, ainsi que celle de Lyon avec Roanne et Aix avec Sophia. Des réductions de coûts financiers et humains sont à surveiller sur le long terme. Le CSE a voté favorablement une expertise sur la réorganisation qui sera réalisée par le cabinet SEXTANT.

Les élus AVENIR veilleront attentivement aux conséquences sociales de cette réorganisation.



NAO: Une nouvelle année de déception ?

Une fois de plus, les enveloppes des NAO (négociations annuelles obligatoires) sont déjà définies à l'avance et ne seront pas communiquées aux délégations lors des négociations. Le syndicat **AVENIR** s'inquiète d'ores et déjà que les augmentations de salaire soient inférieures à celles de 2024. La Direction va probablement se retrancher derrière une conjoncture économique qu'elle va considérer comme insuffisante, en dessous des attentes **alors qu'elle vient de décider l'attribution de 150 millions d'euros supplémentaires à ses actionnaires !**

AVENIR vous invite à faire votre demande d'augmentation de salaire pour le CRH d'octobre/novembre et à rappeler que votre travail est essentiel pour le développement et la croissance de l'économie de l'entreprise.

Contrat EU LISA Strasbourg

Malgré les demandes des élus **AVENIR** la direction refuse de mettre en place un plan d'action responsable concernant les conditions de travail dégradées sur le contrat EU LISA. La direction se contente des mesures insuffisantes et refuse de prendre en compte les conclusions de l'expertise pour risque grave qui souligne l'urgence d'un plan d'action concernant, l'organisation du travail et du management, l'environnement de travail, la charge de travail et la prévention des risques (RPS).

Les élus Avenir agiront pour la mise en place d'indicateurs de suivi pour mesurer l'amélioration des conditions de travail.

Evolution des process RH-Comités RH 2024

Suite à l'annonce de la direction en CSE de l'évolution des process RH fin novembre les élus **AVENIR** s'inquiètent sur les modifications des conditions de travail des salariés notamment sur les conséquences concernant la transformation des process RH, les entretiens d'évaluation, l'organisation des prochains CRH, l'accompagnement des parcours professionnels, des emplois et des compétences. Ces changements peuvent entraîner des surcharges de travail et des risques professionnels notamment RPS.

Les élus Avenir seront très vigilants sur la mise en place de ces transformations RH et le suivi des comités RH impactant les évolutions professionnelles et salariales.

