

ON EST MAL, PATRON... ON EST MAL !



**Avait-on vraiment besoin
de ça en CELR ?
Nous ne le croyons pas
tant les derniers actes
forts de notre service de
ressources humaines sont
indignes de sa vocation
première !**

Nos métiers évoluent, changent, et c'est inéluctable, parfois même nécessaire.

Et souvent, en instances représentatives du personnel, les élus SUD-Solidaires, pourtant identifiés comme contestataires et non progressistes, abondent, valident et votent favorablement lorsque les changements vont dans le bon sens... mais rarement dupes de ce qui peut se cacher derrière chaque proposition patronale : il y a belle lurette que la masse salariale est devenue la seule variable d'ajustement pour augmenter des profits qui sont chaque année de plus en plus conséquents.

Dernièrement, l'expert-comptable de la CELR nous a même expliqué que les départs en retraite de collègues (val) heureux de partir, comme on les comprend, et l'économie faite sur leurs salaires financeraient allègrement les augmentations générales annuelles, péniblement distribuées par notre direction.

Mais depuis quelque temps, le sujet ne se limite plus seulement à l'argent, en effet, il a été indignement déplacé par notre direction sur des thèmes incompréhensibles :

☞ Combien de collègues, le plus souvent des femmes, sont devenues personae non-grata, du fait de l'usage d'un **temps partiel** ? Une salariée a même dû démissionner après 15 ans d'ancienneté, car il n'a pas été possible de prolonger son temps partiel, ce qui lui aurait permis d'assurer la garde de ses enfants en bas âge jusqu'à la rentrée scolaire.

☞ Combien de collègues se sont dits qu'ils seraient licenciés à tout moment car dans l'entreprise un salarié avait été **licencié pour quelques documents non signés**, sans que cela ait créé de litiges commerciaux (alors que la CELR, elle, est attaquée pour communication mensongère (fcp doublô) ou formalisme léger (année lombarde/crédits)) ?

☞ Fait, pas nouveau mais, de plus en plus utilisé : combien de collègues se sont vu **humilier par des hiérarchiques** couverts par notre RH, en étant obligés d'accepter un changement d'agence ou d'emploi avec pertes de responsabilités ?

Aussi, avait-on besoin, en CELR plus qu'ailleurs de la casse du code du travail qui se profile ?

... / ...

Il était d'usage que la direction commerciale soit à la genèse du mal être au travail dans notre entreprise ; le service R-H prenait alors le relais, tempérant discours et messages impétueux, compensant des situations bloquantes en limitant la pression et en protégeant les salariés.

Or aujourd'hui, comme une grande, la DRH, ainsi nommée habituellement, détient le leadership en matière de création de mal-être et souffrance au travail. Et s'en est trop !!!

Nos patrons semblent tellement avoir les coudées franches dans leurs agissements, se permettant des actions inédites, comme mettre aux prud'hommes salariées et médecin du travail, qu'il nous paraît bon de vous lister ce que pourrait être demain votre quotidien, encadré règlementairement par les ordonnances gouvernementales.

Vous connaissez vos droits aujourd'hui, et parmi ceux-là, demain :

- ⇒ possibilité de rupture conventionnelle collective **sans payer les licenciements** ;
- ⇒ la négociation d'entreprise pourra **supprimer le 13^{ème} mois, et les primes d'ancienneté et de départ en retraite** ;
- ⇒ possibilité **de supprimer la prise en charge des arrêts maladie ou maternité à 100%** ;
- ⇒ possibilité de **supprimer les jours de congés pour enfants malades, de diminuer les congés spéciaux** ;
- ⇒ possibilité **d'occulter la situation des femmes enceintes**, pour l'aménagement de leur poste et temps de travail ;
- ⇒ **suppression du CHSCT et disparition des élu-es de proximité** ;
- ⇒ fin du droit d'expertise financé par l'employeur, donc **moins d'actions sociales pour votre C-E** ;
- ⇒ **plus d'opacité sur les orientations stratégiques** ;
- ⇒ **légalisation des licenciements abusifs**, et indemnités plafonnées pour **licenciements discriminatoires** ;
- ⇒ **intérim et C-D-D à outrance** compenseront **la disparition du C-D-I**, avec des **périodes d'essai illimitées** ;
- ⇒ de la **mobilité imposée**, en même temps que **des licenciements permis en cas de refus de changement** ;
- ⇒ obligation **de reclassement allégée** ;
- ⇒ etc...

N'en jetons plus, la cour déborde d'outils donnés demain à des patrons qui franchissent déjà allègrement la ligne Maginot des droits des salariés, de leur bien-être au travail et capable de tout.

Alors, oui, Sud-Solidaires, n'est pas identifié comme un syndicat progressiste, mais que ceux qui nous catégorisent comme contestataires nous expliquent où se trouve le progrès social tant dans la situation que nous subissons maintenant en CELR depuis de trop nombreuses années, que dans le monde du travail de notre entreprise demain ?

Il est temps que tous les syndicats se fassent entendre et occupent la place qui leur a été confiée pour la défense des salariés.

De la même manière, aucun salarié ne peut ni ne doit se cacher derrière cette inaction pour s'exempter de défendre ses droits collectifs et individuels.

**Soyez toutes et tous acteur(trice)s de votre avenir.
Celui-ci s'écrit dès aujourd'hui !**

La section SUD-Solidaires CELR

