

C'EST LA RENTREE !

HEURE D'INFOS SYNDICALES VILLEFONTAINE :

Les représentants du personnel ont tenu une heure d'informations syndicales à l'agence de Villefontaine. Les échanges ont été instructifs. Entre autre, les employés de cette agence nous ont expliqué se sentir isolés, à l'écart du reste de l'entreprise.

Les délégués du personnel ont proposé d'organiser une réunion mensuelle à laquelle pourraient participer les membres du CE, du CHSCT ou les délégués syndicaux.

➔ Calendrier des réunions 2014 :

25 septembre 2014	23 octobre 2014
27 novembre 2014	23 décembre 2014

RUPTURES CONVENTIONNELLES :

Définition théorique : La rupture conventionnelle est un moyen de mettre fin à l'amiable à un contrat de travail à durée indéterminée, en dehors de la démission ou du licenciement. La rupture conventionnelle est soumise à des formalités assez souples, puisque sa procédure repose avant tout sur la négociation

Dans les faits : A la SDH comme ailleurs, la réalité est bien différente. Il faut bien l'admettre, ce système fonctionne « à la tête du client » ou pour être politiquement correct selon le bon vouloir de l'employeur. Ceci est valable pour l'acceptation ou non de la demande autant que pour le montant des indemnités.

➔ Nous dénonçons l'usage ainsi que le manque de transparence de ce système à la SDH.

L'EXPERT DU CE, SYNDEX :

Le code du travail prévoit que « Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes ». La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économiques, financiers ou sociaux, nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Nous avons donc missionné le cabinet SYNDEX pour effectuer une analyse des comptes 2013 et du budget prévisionnel 2014 de l'UES. Plus qu'une analyse comptable classique, ce sont surtout les commentaires "orientés social" des experts qui nous apportent une autre approche du fonctionnement de l'entreprise.

En plus de la mission classique, nous avons souhaité 1 axe de mission supplémentaire :

- Comparatif des données contenues dans le rapport RSE de la SDH avec ceux d'autres bailleurs DELPHIS.

Le travail des experts donne lieu à l'élaboration d'un rapport. Celui ci est d'abord présenté et expliqué en détail aux membres du Comité d'Entreprise puis il est débattu avec la Direction Générale lors d'une séance plénière en présence de SYNDEX et des Directeurs concernés.

NOUVELLE ORGANISATION SDH :

Nous voici dans la dernière ligne droite puisque le projet de réorganisation SDH doit être mis en œuvre en janvier 2015.

Un séminaire management a eu lieu en juin mais aucune information n'a officiellement filtré.

- Le CE a demandé au CHSCT de mandater un expert. Les IRP rencontrent actuellement des cabinets d'expertise...
- Les représentants du personnel demandent aussi des renseignements quant à la méthode d'accompagnement au changement imaginée par Kurt SALMON et notre DRH.
- Les IRP demandent également un inventaire des postes impactés ou créés par ce projet ainsi que leur contenu (Descriptifs d'emploi).

➔ **Il devient urgent de communiquer sur cette question car le manque d'information génère du stress chez une partie du personnel.**

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

La loi concernant la réforme de la formation professionnelle devrait être effective à partir de janvier 2015.

Quelles sont les principales nouveautés apportées par ce texte ?

- De nouvelles modalités de financement du dispositif de formation.
- La création du compte personnel de formation CPF qui remplacera le DIF droit individuel à la formation.
- Les formations deviennent obligatoirement qualifiantes. Elles concernent également les demandeurs d'emplois.
- De nouveaux entretiens professionnels doivent être mis en place par la fonction RH.
- Création d'un conseil en évolution professionnelle CEP afin d'informer et aider les salariés et demandeurs d'emploi.
- Développement de l'apprentissage

➔ **Un accord de branche sera négocié afin de cadrer ce dispositif au sein des ESH.**

MESURES DISCIPLINAIRES SDH :

Nous constatons la poursuite du durcissement de la politique RH et la banalisation de certaines pratiques : Entretiens disciplinaires, lettres recommandées, convocations à entretien préalable à licenciement, ...

Heureusement, ces mesures ne débouchent pas automatiquement sur une sanction !

En cas de convocation, nous conseillons aux employés concernés de prendre contact avec les représentants du personnel afin de se faire conseiller et/ou accompagner si nécessaire.

En cas de sanction et même à la suite d'un avertissement, le salarié a tout intérêt à présenter ses explications à l'employeur, par écrit ou par l'intermédiaire des représentants du personnel.

En aucun cas signer une attestation présentée par la Direction.

➔ **Nous pensons qu'un autre type de gestion des dysfonctionnements est possible.**

CLASSIFICATION DES GARDIENS

Nous vous rappelons que la nouvelle classification des personnels d'immeuble et de maintenance doit être mise en place avant juillet 2015. Ce travail doit être fait en mode participatif Direction – IRP.

➔ **Nous demandons au personnel d'immeubles de prendre contact avec les IRP.**

Vos délégués syndicaux !