

## Un Sudiste à la tête de la Commission économique et financière du groupe SNI !

Un Sudiste, salarié d'Adoma, vient ainsi d'être élu à la Présidence de cette Commission pour 2 ans, et aura donc accès à toutes les informations financières des entreprises de l'ensemble du groupe. Un sacré travail en perspective, mais nous saurons nous montrer à la hauteur !

SUD confirme ainsi son implantation au sein du groupe, avant de vous confirmer très bientôt la création de sections au sein du groupe !

### En direct des négo:

**NAO:** ce 24 novembre a eu lieu la première séance de NAO (augmentation annuelle). Comme d'habitude, la Direction s'est bien gardée d'annoncer la couleur...se vantant juste d'augmentations mirobolantes depuis 5 ans (mais que les salariés n'ont pas vraiment senti, bizarrement) et s'exprimant en faveur d'une énième augmentation de la PAO, donc à la tête du client. Suivi en cela comme il se doit par la CFDT, l'UNSA et la CGC. Pour SUD, nous continuons, encore et toujours, à demander du salaire, et en numéraire (200€ pour tous). Les comptes de l'entreprise le permettent et ce ne serait que justice.

#### Accord sur l'égalité hommes/femmes:

Suite à la demande de SUD, on ne pourra plus muter une femme rentrant de congé maternité et ce jusqu'aux deux ans de son enfant.

Les salariés pourront aussi bénéficier d'une réduction de temps de travail pendant 15 jours après leur congé maternité ou d'éducation, et faire ainsi 80% payés 100%.

Nous avons aussi demandé et cela a été validé, la réduction du délai de prévenance pour poser un congé paternité. Il faudra désormais prévenir au moins 15 jours avant et non plus un mois avant.

Nous avons aussi demandé une prime compensatoire de frais de garde en cas de formation étalée sur plusieurs jours ou en dehors des horaires de travail habituel. Refus de la Direction: « Quand on signe son contrat de travail, on sait à quoi s'attendre. » Sauf qu'on n'a pas la main sur les formations qu'on va devoir suivre...

Il sera aussi possible, après signature de l'accord, de reporter au retour d'un congé d'éducation, deux semaines maximum de congés sur l'année suivante si le retour se fait au cours du dernier trimestre.

Enfin, un aménagement sera désormais possible pour la rentrée des classes, les salariés pourront bénéficier d'une demie-journée d'absence, récupérable sur la semaine suivante.

#### Salaires-planchers: du grand n'importe quoi !

La Direction propose une revalorisation de 1% (donc on ne pourra plus embaucher un RR ou IS à 1700€...mais à 1717€...Wahou !).

Et suite à l'inscription par SUD dans le Pacte Social d'une obligation de négocier une mesure « cliquet » pour que les salaires des plus anciens ne soient pas rattrapés par ceux des nouveaux, la Direction nous propose une formule hyper complexe aboutissant à l'augmentation de 1% pour même pas 120 salariés ! Ils proposent de majorer de 1% le salaire des salariés qui gagnent entre le revenu plancher et 108% de ce revenu et qui ont plus de 5 ans d'ancienneté...

Sauf que si on prend par ex un RR ou IS embauché il y a 5 ans à 1700€, avec les augmentations successives, il gagne actuellement autour des 1855€ (selon les propres chiffres de la Direction). Et 108% du salaire de base, ça fait...1836€ !!! Donc il gagne déjà trop pour être revalorisé !

SUD demande une véritable revalorisation des salaires planchers (la dernière remonte à 2006 alors qu'elle aurait dû avoir lieu tous les 3 ans, et elle avait été de 100€ !) et de véritables mesures cliquet !

**Droit d'expression:** SUD demande l'anonymat des questions, pour permettre à tous les salariés de vraiment pouvoir s'exprimer, sans peur des représailles...

## Notre comité d'entreprise : les œuvres sociales perdent-elles leur sang froid ?

Les œuvres sociales ont été mises en place par les partenaires sociaux afin d'aider les salariés pauvres à accéder aux loisirs, à la culture, aux vacances, dans un souci d'émancipation du salariat le plus fragile. Une de ces mesures phares symboliques a été l'accès aux colonies de vacances pour plusieurs générations d'enfants... On ne va pas refaire ici l'histoire de cette institution...

Aujourd'hui, et le CE d'Adoma n'est pas en reste, les œuvres sociales deviennent un catalogue pour consommateur (le secrétaire du CE le dit lui-même, les salariés « consomment », et de trop). Plus rien à voir avec des œuvres sociales mais de la consommation de produits...

Et à regarder de plus près les comptes du CE, nous pouvons nous poser des questions. Le rapport du cabinet Expertise Audit Gestion (qui n'est pas en ligne évidemment) ne montre-t-il pas dans les résultats une perte au 31/12/2014 de 132 235,04€\* ? Pour équilibrer les comptes, le CE a dû taper dans ses réserves à hauteur de la perte. Depuis l'origine du CE ADOMA, quasiment l'âge de l'entreprise, une réserve a été constituée dont le montant, selon l'expert, est de 412.950 euros. Faites le calcul: si le CE ne redresse pas la pente, dans un peu plus de 3 ans, plus de bas de laine, plus de poire pour la soif. Nous attendons avec impatience les comptes 2015...

Voilà ce que certains appellent une bonne gestion du CE, distribuer à tous sans critères ou presque de la consommation... Et heureusement que tous les salariés ne consomment pas à hauteur de l'offre, car la perte aurait été plus conséquente. N'est-ce pas ?

Certains ont peut-être remarqué les revalorisations des barèmes chèques vacances en 2015. Une fois à la baisse et au risque d'accentuer la dérive, et une fois à la hausse pour tenter de rattraper le coup et bien sûr sans concertation avec l'ensemble des élus et à peine avec les salariés.

Il est évident que la politique du CE ne peut pas continuer ainsi, la mise en place d'un nouvel outil de gestion de cette consommation va-t-elle dans le bon sens ? Au niveau de l'offre de consommation, peut-être pas ? Au niveau des tarifs: à suivre ? Au niveau des critères d'attributions : rien n'est fait pour favoriser les bas salaires. Pourquoi ne pas mettre en place des barèmes en fonction du quotient familial comme dans beaucoup d'autres CE ?

Le rapport de l'expert comptable est accessible par simple demande à notre syndicat.

\* Dans le détail :

-La subvention allouée par l'entreprise est de : 1 477 088€.

-Participation des salariés : 846050€

+ 115537€ divers (reprise provision prime retraite pour salariés CE par exemple).

Soit au total : 2438675€ de « recettes ».

Or, nous avons utilisé 2570910€ ! D'où un écart de 132 235€ !!!

Soit 10% de la subvention !