



## On va toujours trop loin pour ceux qui ne vont nulle part...

Nous aurions aimé venir tous vous rencontrer pour parler des élections professionnelles pour le CSE, partager avec vous les valeurs et convictions qui sont les nôtres mais aussi tenir compte des remarques de chacun d'entre vous qui nous sont nécessaires voir indispensables pour mieux défendre nos intérêts au sein de l'association.

Difficile pourtant de couvrir tout le territoire, c'est bien pour cela que SUD souhaitait plusieurs CSE régionaux. **A l'heure où la Direction envisage enfin de décentraliser davantage le pouvoir, comment comprendre ce choix pour encore trois ans d'une instance de représentation du personnel centralisée ?**

### Les résultats sur le changement de régime du temps de travail, c'est pour quand ?

Le calendrier est particulièrement resserré car si nul n'ignorait l'obligation de passer au CSE avant fin 2019 (les conséquences des sales lois travail !), la Direction a décidé que la priorité était de faire passer son projet libéral sur le temps de travail. **Nous avons encore tous en tête le matraquage patronal pour faire passer ce projet anti social. Mais où en sommes-nous aujourd'hui ? Combien d'entre nous ont accepté de signer ?** Impossible d'obtenir une réponse claire. L'employeur nous dit que des demandes continuent à arriver malgré la date butoir dépassée, que tous les résultats ne sont pas remontés des UT, que la direction ne peut pas se permettre de donner un chiffre approximatif...



A la demande de SUD, la Direction générale, toujours « soucieuse d'un dialogue social de qualité », s'était engagée le 1<sup>er</sup> février dernier à réunir l'instance de coordination des CHSCT pour analyser les conséquences de cette nouvelle organisation du temps de travail pour les salariés, car cela va devenir une réalité pour ceux qui ont accepté les 35 heures comme pour nos nouveaux collègues dès janvier 2020. Mais aussi pour tous les salarié-e-s soumis maintenant à l'annualisation. Ce n'est aujourd'hui plus d'actualité. Comme une impression que la Direction voudrait maintenant jouer la montre... Pour en discuter avec les futurs élus plutôt que les anciens plus aguerris, des fois que la pilule passerait mieux, ou carrément pour passer l'échange pourtant promis sous silence?

Comme la Direction justifie les augmentations salariales limitées à 1.6 % au global dans les dernières négociations annuelles entre autres par l'octroi des 1000 € brut aux salariés, nous demandons combien de salariés ont accepté ce changement de régime. Car, pour parodier un humoriste, **le compte n'y est pas Monsieur Richard, le compte n'y est pas ! Les salarié-e-s de Coallia aussi veulent que vous mettiez des paillettes dans leurs vies, ce n'est pas parce qu'on travaille dans le social que nous ne voulons pas des moulures au plafond !**

## Est-ce que tous les salarié-e-s vont bénéficier un jour du ticket-resto ?

Si nous sommes ravis qu'enfin la Direction entende la demande de l'ensemble des organisations syndicales de généraliser l'octroi de tickets restaurants pour toutes et tous les salarié-e-s, ils ne sont aujourd'hui qu'au stade de l'étude financière. La valeur du ticket en accord d'entreprise est de 9.05 € dont 60 % pris en charge par l'employeur. A bon entendeur ...

Et cela n'exonère pas l'employeur de permettre à chacun de vivre dignement de son salaire. Et ce d'autant que des réserves, la Direction en garde dans sa botte.

## CITS et prime Macron, vers quoi ils s'orientent ?

Il y a par exemple la manne des 800 000 € du CITS 2018 (Crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires) octroyés par l'Etat pour favoriser l'investissement et l'embauche, mais notre direction nous a laissé entendre qu'elle se servirait de cette somme pour reconduire la prime Macron. Quand en fin du premier semestre 2019 il n'était pas encore question de reconduction de la prime Macron, la Direction accédait à la demande des organisations syndicales que cet argent puisse logiquement bénéficier aux salarié-e-s d'autant que le CITS 2017 était passé intégralement dans le système d'information des ressources humaines et que l'Etat ne reconduira plus le dispositif sous cette forme. Aujourd'hui la direction nous dit : « Mais vous ne voulez pas qu'on vous donne les deux quand mêmes !? ».

Comme si nos niveaux de rémunérations étaient tels que notre demande en serait extravagante. 1,6 % d'augmentations générales ! De quel bord se situe l'indécence ? Nous rappelons que pour le 1er versement de la prime Macron, la direction avait la possibilité d'en faire bénéficier tous les salarié-e-s qui avaient une rémunération inférieure à trois SMIC soit 3600 € net.

**Est-ce vraiment un tel fonctionnement auquel nous aspirions en choisissant de travailler pour cette association ?**

**En effet, en fonction du service et des places de chacun les préoccupations et problématiques ne sont pas les mêmes cependant la cause se doit d'être commune.**

**Uni-e-s nous serons toujours plus forts pour tirer nos droits vers le haut, pensez-y et votez pour vos collègues SUD !**

**Notre espace WEB → <https://sudcoallia.ouvaton.org/>**

**Nous écrire → [oui\\_aux32h@ouvaton.org](mailto:oui_aux32h@ouvaton.org)**

**Vos délégués syndicaux :**

**Martine PAMBO-LOUEYA, Valérie EQUINET, Angelo PASCOLINI, Sébastien BISCARO**

