



L'AFDAS, VUE DE L'INTÉRIEUR...

# Entre discours et réalité...

Depuis ces dernières semaines, les discours de la direction se veulent rassurants. Il s'agit d'aborder l'avenir avec professionnalisme et ambition, en faisant preuve de solidarité et de bienveillance, le tout saupoudré d'humeur légère, voire enthousiaste. Le plus important étant de ne pas poser de questions, sous-entendu de « questions embarrassantes ».

Ces « moments » de pseudo-communication unidirectionnelle ne doivent pourtant pas cacher la réalité : il est difficile de faire valoir son opinion, surtout lorsqu'elle ne va pas dans le sens de la direction.

En moins d'un an, plusieurs salarié-e-s ont dû quitter l'Afdas et ces départs n'ont pas été « naturels » : les désaccords se sont multipliés à certains étages, que ce soit entre salarié-e-s et managers, ou avec la direction directement. Ces désaccords concernent la politique de l'entreprise, ses choix stratégiques, la conduite et l'organisation des projets, les pratiques managériales intolérables conduisant à l'inaptitude de quelques salarié-e-s (sic!) et cependant longtemps tolérées par la direction.

Certain-e-s salarié-e-s ont reçu des courriers et ont été « convoqué-e-s » par la direction des ressources humaines, pour des sanctions disciplinaires ou des avertissements pouvant aller jusqu'au licenciement. Les motifs invoqués ne sont pas clairs et se basent sur des arguments peu solides. En l'absence de motifs clairs, ces courriers sont perçus comme des menaces, dans un souci d'étouffer les points de vue ou les arguments contraires. Pourquoi ces pratiques ? La direction de l'Afdas se sent-elle menacée ?

Comment expliquer qu'il y ait autant de rumeurs sur l'Afdas aujourd'hui ? Faut-il s'en inquiéter ? Y a-t-il de bonnes raisons de croire que la situation de notre entreprise se dégrade ?



- **Pour étouffer une rumeur, il faut prendre les devants et dire ce qui risque de se passer.**
- **Pour innover, il faut débattre et accepter la contradiction.**
- **Pour donner confiance, il faut laisser les gens s'exprimer. C'est le B-A-BA d'un bon management.**

**LES SALARIÉ-E-S DE L'AFDAS ONT DES IDÉES ET ONT L'EXPÉRIENCE SUFFISANTE POUR PORTER UN REGARD CRITIQUE SUR CE QUI SE DIT OU SE PASSE À L'AFDAS.**

**ELLES ET ILS VEULENT POUVOIR S'EXPRIMER LIBREMENT SANS AVOIR PEUR DES MENACES, DES SANCTIONS ET DES LICENCIEMENTS !**

**Merci de ne pas mettre le nez dans nos affaires !**

La direction de l'Afdas n'apprécie pas que l'inspection du travail se mêle de ses affaires.

Cela peut se comprendre, surtout lorsqu'elle est hors-la-loi !

Dans un courrier adressé le 5 décembre dernier à l'Afdas, l'inspection du travail rappelle à la direction l'obligation qui lui est faite de transmettre les documents obligatoires qui permettent au comité d'entreprise (CE) d'apprécier la situation économique, sociale et financière de l'entreprise. Or, ces documents n'ont pas été transmis au CE pour les années 2013 et 2014, malgré les demandes répétées du syndicat.

La direction a qualifié de « regrettable » le fait qu'un courrier de ce type lui parvienne, au prétexte qu'il brisait la confiance instaurée entre le CE et la direction.

Ne confondons pas confiance et obligations légales. Les documents doivent être transmis et l'employeur doit se plier à cette obligation. Rappelons qu'il s'agit là d'une obligation légale qui, si elle n'est pas respectée, peut conduire à de lourdes sanctions.

Quant à la confiance, elle se gagne, non sur la base d'injonctions et de promesses non tenues, mais sur la base de faits.

**Vous avez dit formation ?**

**Combien de salarié-e-s ont suivi une formation en 2014 ? Comment le budget a-t-il été dépensé ? Pour quels types d'action (accompagnement / coaching / conseil / action de formation) ? Qui en a bénéficié ? Vous ne le savez pas ? Nous non plus !!**

**Vous faites peut-être partie de celles et ceux à qui la direction a refusé une formation et qui doutez du fait que celles et ceux qui en ont bénéficié en avaient réellement besoin. Si vous voulez que le doute soit levé, seule la transmission des documents obligatoires permettra d'y voir plus clair.**

**Disposer des documents obligatoires, c'est construire un dialogue basé sur la confiance.**

**LE SYNDICAT DIT STOP AU MANAGEMENT PAR LA CRAINTE ! STOP À L'HYPOCRISIE ! STOP AUX FAUX DISCOURS ! STOP AUX MANIPULATIONS !**

**NOUS VOULONS UN DISCOURS VRAI, DE LA CONFIANCE, UNE VÉRITABLE BIENVEILLANCE.**

SALAIRES

## Pourquoi n'y a-t-il pas de NAO ?

Parce que la direction refuse d'ouvrir la discussion sur ce sujet et s'appuie sur le fait qu'il n'y a pas de délégué-e syndical-e (DS) dans l'entreprise. Pourtant la négociation annuelle obligatoire (NAO) permet de négocier des mesures sur de nombreux sujets. Alors pourquoi ne pas vouloir donner l'exemple et répondre aux attentes de nombreux salarié-e-s de l'Afdas ?

**Que dit la loi ?** (art. L.132-27 et L.2232-17 CT)

« Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives [...], l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs [...], la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés. Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise [...], du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés [...]; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail. [...]

**Si nous voulons construire un véritable dialogue social autour de ces sujets, il vous faut manifester votre opinion !**



**PLUS NOMBREUX, PLUS UNIS, PLUS FORTS...**

# **POUR SE FAIRE ENTENDRE**

- JE SOUHAITE AVOIR PLUS D'INFORMATIONS SUR INFO'COM-CGT
- JE SOUHAITE ME SYNDIQUER À INFO'COM-CGT

Nom-Prénom : .....

Courriel : .....

Téléphone : .....



À découper et à remettre à **Goretti Ferreira** ou à envoyer à :  
**Info'Com-CGT • 4, rue Guyton-de-Morveau • 75013 Paris**

[infocomcgt.fr](http://infocomcgt.fr) [news@infocomcgt.fr](mailto:news@infocomcgt.fr) [infocomcgt](https://www.youtube.com/infocomcgt)

## **LIBERTÉ**

L'adhésion à Info'Com-CGT est sans engagement de durée. Le prélèvement de la cotisation peut être suspendu ou arrêté sur simple appel téléphonique à tout moment, sans frais ni préavis.

## **CONFIDENTIALITÉ**

L'adhésion au syndicat est un acte individuel qui est strictement encadré par la loi. Ainsi, votre adhésion n'est, en aucun cas, communiquée à l'employeur ou à quelque organisme que ce soit en dehors de la CGT. Vous avez le choix de faire savoir ou non votre appartenance au syndicat, mais cela ne fera jamais l'objet d'une communication de notre part.