



CCE 19 SEPTEMBRE 2013

Politique managériale : les principes revisités du management par objectifs : information du CCE

Intervention :

Nous ne voyons pas le changement, à part l'implication du salarié qui va le culpabiliser encore plus et le rendre encore plus malade.

Dans certains services c'était déjà le cas cette année, on a fait fixer les objectifs par les salariés, mais pour les faire arriver à l'objectif qu'on souhaitait leur imposer.

Nous vous rappelons notre opposition au management par objectif et à ses conséquences graves pour les salariés, sur leur santé aussi bien physique que psychologique.

Nous vous demandons l'arrêt de ces méthodes !

Contrat de génération : consultation et avis du CCE

INTERVENTION :

Pour Force Ouvrière cet accord ne répond pas aux problématiques rencontrées sur le terrain :

- l'augmentation des CDD
- la systématisation du renouvellement des périodes d'essai
- l'augmentation du nombre de rupture de contrat pendant les périodes d'essai
- des exigences de niveau d'études de plus en plus importantes dans les recrutements
- le recours aux stagiaires comme main d'œuvre à bas cout (ou gratuite) pour combler les problèmes d'effectif et faire exclusivement du développement

Concernant les seniors, on voit un chiffre d'objectif de maintien de 95% des seniors (+de 55 ans) dans l'emploi, nous nous souhaitons que soit maintenu 100% des seniors qui le souhaite pour que l'âge ne soit pas un prétexte à pousser des salariés vers la sortie. Même si nous pensons que les salariés seniors ont plus besoin de retour à des préretraites, que d'un allongement constant de la durée de travail.

Enfin concernant le tutorat, si l'idée de diversification et de transmission de savoir est intéressante, on ne peut que contester :

- d'une part le fait qu'il n'y pas de valorisation financière de cette activité
 - une évaluation du tutorat pendant l'EP, qui pourrait pénaliser l'évaluation globale

Pour ces raisons nous donnerons un avis défavorable à ce projet

Téléphonie : consultation du CCE

Intervention FO

Etant donné que vous refusez toujours que nous assistions aux paritaires nous allons donc faire nos remarques ici, peut être qu'un jour il sera compris qu'on gagnerait du temps à faire participer FORCE OUVRIERE à ces réunions en respectant bien sur la place qui est la nôtre.

Même si nous avons noté que l'avis est sur le projet, nos remarques portées sur la charte puisque c'est la traduction concrète du projet.

Point 1-2 : « les salariés qui doivent prendre soin de leur santé et sécurité », pour nous la santé et la sécurité sur le lieu de travail est de la responsabilité de l'employeur et non des salariés, nous refusons ce transfert de responsabilités.

Sur la deuxième partie qui concerne l'aménagement beaucoup de choses très positive auxquels nous sommes favorables : aménagement des plateaux, des lieux de vie des espaces de travail, choix des casques ... la plupart de ces éléments nous paraissent très positifs. A une exception prêt peut être qui est « l'affectation d'un poste dédié à chaque téléconseiller », nous souhaitons que cette démarche reste à l'initiative du salarié et que cela puisse évoluer au cours du temps.

Ce cadre de réaménagement soulève malgré tous des questions, notamment sur la nécessité de déménager certains sites. En effet au vue de certains locaux il ne parait pas possible de faire ces modifications, donc nous voudrions savoir s'il est prévu d'ouvrir de nouveau PAT ou d'en déplacer certains ?

Concernant la troisième partie, nous sommes beaucoup moins en accord avec les éléments du projet :

Amplitude horaire:

Nous sommes en désaccord sur la « nécessité » d'augmenter l'amplitude horaire la semaine, et encore plus le samedi.

Nous pensons que le préalable d'iso effectif et une des premières raisons de notre problème de réponse aux sociétaires, car le manque d'effectif entraine la redondance des appels.

Je prends pour exemple un test (que vous devez connaitre) fait en COA, ou un samedi on répondus à la quasi-totalité des appels le matin (par le biais de fiche de réappel), nous n'avons quasiment pas eu d'appel l'après-midi et diminué environ par 2 le nombre d'appel de la journée.

Ceci nous confirme bien que si on avait les effectifs suffisants il n'y aurait pas besoin d'augmenter les amplitudes, et on pourrait même les diminuer dans certaines régions.

Sur le wrap up :

Ça pourrait être une bonne chose à condition qu'on vienne pas (comme cela commence déjà) dire aux salariés qu'ils sont utilisé trop le wrap up.

Sur les retraits :

Pouvez-vous nous dire comment les salariés doivent faire quand ils doivent aller aux toilettes (en dehors de leur pose), puisque ni la touche wrap up ni la touche repos ne correspondent ?

Sur la durée minimum journalière :

Cela ne peut être pour une durée inférieur à 4h, quand on voit les frais qu'entraînent les déplacements aujourd'hui ce n'est pas concevable.

De plus il n'est pas admissible qu'une période de 4h soit fractionnée.

Sur la durée maximum d'une demi-journée :

Cela ne doit pas être supérieur à 4h00

La pause repas :

Ne doit pas être supérieur à 1h30

Sur la régularité des plannings :

C'est une très bonne chose, car c'est une source de pénibilité

Sur la planification des congés :

Les 3 semaines l'été doivent être gravées dans le marbre et non soumises à la condition d'effectif, les problèmes d'effectifs ne sont pas de la responsabilité des salariés ils n'ont pas à en subir les conséquences.

Il est fou aujourd'hui d'imposer à des cadres 4 semaines de congés l'été et de leur demander dans le même temps d'aller dire à leurs équipes qu'ils ne peuvent pas prendre plus de 15 jours.

Enfin pourquoi rappeler dans la charte la possibilité légale de modifier les dates de congés, est-ce pour l'utiliser plus souvent ?