

La Cgète



Sommaire

- CRÉATION D'UN GROUPE IRD SUPPLÉMENTAIRE AU CMR DE TOURS
- PASSAGE EN NET DE L'ÉQUIPE FLUX FINANCIERS RECOUVREMENT
- RATIONALISATION DE COURRIERS BUREAUTIQUES À DESTINATION DU RÉSEAU
- COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
- INFOS CGT
- LES QUESTIONS DIVERSES DE VOS ÉLUS PRÉFÉRÉS

Création d'un groupe IRD supplémentaire au CMR de Tours



Ce centre est un plateau de régulation, tant en Auto qu'en IRD matériel. Il permet donc de délester les CMA et CMI d'une surcharge de plis ou d'appels, ou encore de faire face à l'absentéisme de longue durée par le transfert de dossiers.

Il est composé de trois groupes Auto et trois IRD, mais du fait de flux importants, notamment liés aux conséquences des événements climatiques, un quatrième groupe IRD est en cours de création. Reconnaissons-le, c'est une excellente nouvelle.

Et ce d'autant plus que nous, élus CGT, avons avec nos directeurs un point important de désaccord qui porte, encore et toujours, sur l'usage de la sous-traitance. En effet, l'augmentation de l'activité IRD les a conduit à augmenter cet usage d'environ 30 ETP.

Or, la sous-traitance est déjà, à nos yeux, excessive (elle concerne, par exemple, jusqu'à 60% des appels concernant l'IRD de fréquence, et jusqu'à 30% des dossiers).

Certes, en parallèle, plus de 30 salariés ont été recrutés en interne, en plus des créations de postes au CMR. Mais pourquoi 30 ETP sous-traitants alors que Monsieur LORVIN, directeur de la sinistralité de fréquence, reconnaît qu'il s'agit d'une ressource liée à une activité pérenne ?

Pourquoi ne pas faire le choix d'un développement supplémentaire de l'activité en interne ? Frilosité ? Recherche du gain maximal ? Choix de la facilité grâce au transfert de la gestion des ressources humaines vers l'entreprise sous-traitante ?

De notre point de vue, les choix de nos directeurs sont soit bien peu courageux, soit bien vénaux, soit bien les deux...

Quelle qu'en soit la raison, elle n'est donc pas bien vertueuse...

Passage en NET de l'équipe Flux Financiers

Recouvrement



Le passage en NET sous-entend pour les équipes le passage au flex-office, vu par nos directeurs comme une amélioration des conditions de travail, mais par nous comme une dégradation. Comme quoi, tout est relatif...

Perte de liens sociaux, dépersonnalisation de l'environnement professionnel, isolement... Voici quelques-uns des effets néfastes du flex-office.

Au-delà de notre humble avis, les locaux vont être réaménagés en espaces flex, salles de réunions, espaces dynamiques (pour travaux en équipes) et bulles de convivialité, la bonne nouvelle étant un agrandissement de la salle de repos.

Le taux de flex est calculé à 0.84 bureau disponible par salarié. Ce qui convient parfaitement lors de journées dites normales, du fait de l'absentéisme et du télétravail. Lors de journées IN, c'est-à-dire lorsque tout le monde doit être sur site, on nous promet que le nombre de places suffira, mais à condition que des salariés acceptent de se retrouver toute une journée dans une bulle de confidentialité. Ces jours-là, il faudra penser à arriver un peu plus tôt pour avoir une bonne place...

Nous relèverons également que seuls les prestataires sous-traitants seront amenés à déménager dans des sites de replis. Nos directeurs insistent sur le fait que les salariés MAAF ne seront donc pas impactés. Ce genre de réflexion nous donne une très bonne idée de la considération portée aux salariés sous-traitants par ces mêmes directeurs...

Rationalisation de courriers bureautiques à destination du réseau



Il s'agit de moderniser et simplifier la création d'attestations dans les domaines de l'assistance générale et de la santé. Vu qu'il s'agit d'une simplification de l'outil à destination des salariés concernés, nous ne pouvons le voir que comme un facteur d'amélioration des conditions de travail.

Mais quel est l'apport de cet outil au regard de sujets sur lesquels la Direction nous interdit de débattre, tels que l'usage abusif de la sous-traitance, le refus d'appliquer des préconisations de la médecine du travail alors que ces préconisations sont sensées s'imposer, ou tout simplement le non-respect du Code du travail en refusant à certains élus (nous en l'occurrence...) d'inscrire des sujets de leur choix à l'ordre du jour du CSEE ?

Et au-delà de ces interdictions, il existe tant de sujets d'importance, comme l'absentéisme dans le réseau qui reste anormalement élevé, les difficultés à recruter puis à conserver les salariés du fait d'un fort déficit d'attractivité, la politique salariale manquant cruellement de lien avec la cherté de la vie, le télétravail interdit dans les agences et vu comme un moyen de sanction dans les autres services, le management à la P3CO, l'utilisation obligatoire du temps de pause pour satisfaire les besoins naturels au DCRC, flicage des salariés nomades via leur agenda... Liste non exhaustive et d'une longueur inimaginable...

Tant de sujets mis de côté pour pouvoir parler plus tranquillement de l'amélioration de quelques courriers... Si après ça, on parvient encore à nous faire croire au respect des salariés...

Compte-rendu de la Commission des conditions de travail



Ce compte-rendu a été l'occasion de revenir sur les incivilités subies par les salariés, tant physiques que verbales.

Nous en profitons pour rappeler qu'il existe un outil à la main de chacun et se trouvant dans Workplace. Dès lors qu'il se sent agressé, chaque salarié est en droit de l'utiliser sans avoir à demander la permission à qui que ce soit.



ÉGALITÉ
FEMMES
HOMMES

SALAIRES

FAISONS

SERVICES
PUBLICS

RETRAITES

PRESSION

La CGT appelle à s'organiser partout, à prendre le temps d'échanger, d'écouter et de convaincre chaque personne de son entourage.

Jeudi 27 juin, au travail et dans la rue, mettons partout la pression populaire !

Rejoindre la CGT



> Pour vous syndiquer, rdv sur cgt.fr

POPULAIRE







Le RN ment et on le prouve


Le RN se définit comme le parti qui défend les plus précaires. En fait, il instrumentalise la colère légitime des travailleurs-euses : la preuve à travers leurs votes à l'Assemblée nationale.


Face à l'imposture sociale du RN, la CGT rétablit la vérité


Depuis des années, la CGT n'a eu de cesse de dénoncer **l'imposture sociale du RN** qui se présente comme l'allié des travailleurs-euses alors qu'avec **leur politique ultra libérale** ils ne font que **servir les intérêts des plus riches et du patronat et se servir au passage**. On rétablit la vérité.

 **Services publics** : Le RN vise à privatiser les services publics, votant contre la création de services publics et pour la privatisation de la RATP.

 **Nature et travailleurs** : Le RN montre un mépris pour la nature et les agriculteurs, s'abstenant sur les prix planchers pour les agriculteurs et ne prenant pas de mesures contre les pesticides.

 **Droits des femmes** : Le RN prétend défendre les droits des femmes, mais vote contre l'égalité des sexes et l'IVG.

 **Racisme** : Le RN est un parti d'extrême droite, xénophobe, raciste, antisémite, islamophobe, homophobe, transphobe et sexiste. Ils ont voté pour la préférence nationale et contre la reconnaissance de l'esclavage comme crime contre l'humanité.

 **Droits des personnes LGBT+** : Le RN a historiquement voté contre les droits des personnes LGBT, y compris contre l'interdiction des thérapies de conversion et pour le durcissement de l'accès au soin des personnes LGBT.

La CGT
24 juin, 11:00 · 🌐

✘ Le RN aux manettes : on sait ce que ça donne !
Chaque jour Bardella recule un peu plus sur ses mesures "sociales". Le vernis dont le RN se pare craque déjà de partout.
L'extrême droite est l'ennemie des travailleurs et des travailleuses avec son projet social de division. Elle veut juste essayer de prendre le pouvoir, mais pour quoi faire ?
Voyons ce que donnent leurs vote à l'Assemblée...

LE RN VOUS MENT

AVEC BARDELLA : PAS DE POUVOIR D'ACHAT !

LE RN A VOTÉ :

- CONTRE LE SMIC À 1500€
- CONTRE L'INDEXATION DES SALAIRES SUR L'INFLATION
- CONTRE LE GEL DES LOYERS
- POUR LE DURCISSEMENT DU CHÔMAGE

Les questions diverses de vos élus CGT



1/ Déménagement du GECIRD :

Le déménagement du GECIRD et le déplacement d'une dizaine de salariés du bâtiment Zephyr a nécessité de transférer de volumineux dossiers, sans parler du matériel informatique. Or, seules des caisses avaient été prévues à cet effet. Nous nous demandons pourquoi une société de déménagement n'a pas été missionnée au vu du poids des biens à transporter, afin que l'employeur réponde à ses obligations relatives à la prévention primaire, et afin de protéger le matériel concerné ?

Le choix est laissé à la main de la direction métier en accord avec COVEA IMMOBILIER. Donc, si des salariés ont des problèmes de dos ou d'articulations et que les directeurs métiers n'en ont rien à faire, alors les salariés concernés n'auront plus qu'à se mettre en arrêt à la suite du déménagement pour soigner leurs bobos. Mais surtout, qu'ils n'hésitent pas à le déclarer en accident du travail...

2/ Mise en place d'un planning de gestion de tâches à EGS :

Les salariés du service Gestion d'EGS ont appris en date du 5 juin, par leur encadrement, la mise en place d'un planning de gestion de tâches qui devra impérativement être respecté, et ce à partir du 10 juin. Ce planning est certes un test d'une durée de six mois, mais il va générer une modification des conditions de travail, de manière temporaire ou définitive selon sa pérennité.

Les élus CGT au CSEE Niort ne comprennent pas pourquoi cette méthode de travail n'a pas fait, à minima, l'objet d'une présentation. D'autant plus qu'il ne s'agit pas d'une nouveauté mais du retour en arrière d'une ancienne organisation du travail.

Les élus CGT au CSEE Niort demandent une présentation en réunion plénière afin de donner toute la visibilité et le sens nécessaires à ce revirement, présentation comprenant une étude détaillée d'impacts. Ils demandent également que cette nouvelle organisation fasse l'objet d'une information-consultation en cas de pérennisation.

Il s'agit d'une simple « adaptation » des conditions de travail, conformément à une remontée de baromètre. La mise en place du tableau de gestion des tâches serait donc une réponse aux attentes des salariés.

Nous les invitons à nous contacter pour confirmer ou infirmer cette position. Quant à une présentation aux élus, il n'y en aura qu'en cas d'évolution de cette « adaptation ». Ah la sémantique....

Les questions diverses de vos élus CGT



3/ Heure d'arrivée des salariés en agences :

Chaque matin, pour que les salariés en agences soient opérationnels pour recevoir leur 1er rdv dès l'ouverture de l'agence (9H par exemple), ceux-ci doivent forcément arriver quelques minutes plus tôt, afin de démarrer leur poste informatique, et prendre connaissance du dossier client s'ils n'ont pas pu le faire avant. La direction voudra bien nous confirmer que le salarié doit bien badger (ou régler badgeage) dès son heure d'arrivée (8H55 par exemple) et qu'aucun écrêtage n'a lieu de se faire par son N+1, vu que cette heure d'arrivée est nécessaire afin d'être opérationnel auprès de la clientèle dès 9H ?

Le DA ne peut autoriser de badgeage avant l'ouverture de l'agence que de manière exceptionnelle. Tout rendez-vous dès l'ouverture doit donc être préparé la veille, pendant les heures de travail.

Nous saluons ce qui n'est rien d'autre qu'une vision purement théorique des problématiques du terrain. En effet, quid si l'agenda est déjà plein la veille, si le flux imprévu a été important ou en cas d'absences ? Mais ce n'est pas la première fois que nos interlocuteurs nous apportent la preuve de leur méconnaissance du terrain...

Nous demandons cependant à ce qu'une communication de ce qui nous a été dit soit adressée à tous les directeurs d'agences et RCT afin de permettre aux équipes de bénéficier d'un temps de préparation la veille et de ne pas avoir à subir d'injonctions contradictoires.

4/ Reprise d'une question posée lors du CSEE de mai :

« Le nombre de salariés sanctionnés pour avoir renseigné des assurés considérés comme relations ne fait que croître. Or, il apparaît que ce système de relations ne fait l'objet d'aucune mise à jour. Les salariés ne peuvent également la faire, n'y ayant pas accès. Les salariés sanctionnés n'ont fait l'objet d'aucune enquête préalable leur permettant de déterminer si une relation était pérenne ou prescrite. La direction est-elle consciente du fait que cette politique peut être jugée abusive par toute juridiction qui pourrait être amenée à statuer sur ce sujet ? Qu'a-t-elle prévu pour alléger ces mesures trop restrictives ? »

La direction peut-elle nous dire quand nous obtiendrons une réponse à ce sujet et par qui ?

Ce sujet n'a pas à être débattu en CSEE car il s'agit d'une somme de cas individuels devant être gérés uniquement par le pôle juridique de l'entreprise.

Pour vos élus CGT, une question ayant de telles incidences sur les salariés ne peut être balayée d'un simple revers de main. Les règles de déontologie sont trop peu claires et ne sont donc pas appliquées de la même manière selon les secteurs, tout comme la définition de relation. Face au mur devant lequel nous nous retrouvons (encore une fois...), nous décidons de saisir l'Inspection du travail pour obtenir sa position et, si celle-ci va dans notre sens, son intervention auprès de nos directeurs consistant à leur rappeler leurs devoirs.

SE SYNDIQUER ?

la
CGT
MAAF

**POUR
DÉFENDRE
DES VALEURS**

JEMESYNDIQUE.ORG

info'com
UN SYNDICAT POUR TOUS