

La Gazette de
la CGT Maaf



La Cgète



**Venez vous
informer!**

Sommaire

- DÉCLARATION DES ÉLUS CGT LUE AU DÉBUT DE LA RÉUNION
- POINT SUR LA GESTION AUTO ET IRD AU REGARD DES ÉVÈNEMENTS CLIMATIQUES
- DU RIFIFI AU GROUPE VOL AUTO
- LA PRIME DE DISCORDE
- INFOS DE LA CGT
- LES QUESTIONS DIVERSES DE VOS ÉLUS PRÉFÉRÉS

DÉCLARATION DES ÉLUS CGT LUE AU DÉBUT DE LA RÉUNION



A l'instar des autres organisations syndicales, les élus et mandatés CGT ont pour mission de défendre les intérêts des tous les salariés.

Pour ce faire, ils se rendent dans le cadre de leur mandat sur les différents sites et entités de l'entreprise afin d'observer les conditions de travail et d'échanger avec leurs collègues sur celles-ci. Lors de ces visites, plusieurs salariés nous ont malheureusement fait part des conseils bien avisés de la part de leur hiérarchie les invitant à ne pas échanger avec les élus pour des raisons de service, mais également pour ne pas entraver leur éventuelle évolution au sein de la société.

Nous rappelons que les élus et mandatés disposent d'une liberté de circulation au sein de l'entreprise ainsi que d'une liberté de communication à l'égard des salariés, en adéquation avec les accords COVEA.

Cependant, pour que cette liberté de communication prenne tout son sens, il est fondamental que les salariés aient un accès libre à leur droit d'informations.

Nous devançons votre réponse selon laquelle il ne s'agirait que de cas isolés à vous faire remonter nominativement, car nous avons eu des remontées sur plusieurs secteurs, ce qui, à notre sens, est une porte ouverte à une généralisation de ce type de pratique.

Nous rappelons que le travail des organisations syndicales se fait dans l'intérêt des salariés, et que ce n'est pas antinomique avec ceux de l'entreprise.

Les élus CGT demandent à la direction qu'un rappel général soit fait en ce sens pour faire cesser les pratiques consistant à empêcher les salariés d'échanger avec les organisations syndicales, ce qui pourrait constituer en soi un délit d'entrave à l'exercice du droit syndical. »

Cette déclaration a été appuyée par les autres syndicats qui ont le même constat. Nous nous permettons donc ce petit conseil à l'ensemble de nos lecteurs modestes et géniaux : lorsque vous recevez la visite d'élus, n'hésitez pas à les rencontrer et à échanger avec eux, car vos témoignages et votre vécu sont essentiels aux débats menés dans les instances. Et n'hésitez pas à faire passer le message !

POINT SUR LA GESTION AUTO ET IRD AU REGARD DES ÉVÈNEMENTS CLIMATIQUES



Monsieur LORVIN, directeur de l'Indemnisation de fréquence, nous présente un tableau prouvant que les fins d'années sont les plus risquées en ce qui concerne la survenance d'évènements climatiques. C'est le cas pour 2024, mais ça l'était également en 2023.

Ce qui intéresse avant tout Monsieur LORVIN, c'est la gestion des appels et des stocks en ces périodes mouvementées. Et à ce niveau-là, il est bien content, le gaillard, car comme il le dit lui-même le torse bombé, il est un « stock-killer »... Il a tué les stocks...

Mais comment s'y est-il pris ? En sortant son gun et en shootant les bad guys ?... Non non, tout simplement en ouvrant les samedis et les heures dites supplémentaires. Mais aussi et surtout en faisant un appel massif à la sous-traitance. Et qui est notre sous-traitant ?... Mais CONCENTRIX, par toutatis !... La fameuse société CONCENTRIX dont l'ancienneté moyenne des salariés ne dépasse pas 23 mois du fait de conditions de travail déplorables... Mais aussi l'entreprise au sein de laquelle un salarié a été viré pour avoir posté sur Teams Homer SIMPSON reculant dans un buisson... Post consécutif à une insatisfaction générale liée à un retard sur le paiement des salaires... Et licenciement justifié par la direction CONCENTRIX au motif que le salarié concerné avait mis en danger la santé mentale de ses collègues... Voilà qui sont les partenaires de nos directeurs. L'humain d'abord...

En ce qui concerne les salariés MAAF, outre les samedis et heures dites supplémentaires, les plages de téléphone ont été gérées en flux tendu. Ainsi, un salarié dont le planning prévoyait un temps de Flux Froid, c'est-à-dire un temps de gestion des stocks, peut se voir imposé de basculer en Flux Chaud, c'est-à-dire prise d'appels, à tout moment. D'ailleurs, Monsieur LORVIN reconnaît que le temps moyen passé quotidiennement au téléphone est monté à cinq heures par jour en cette fin d'année. Et ça lui semble tout-à-fait normal puisqu'à ses yeux, les centres de gestion sont d'abord des plateaux de prise de téléphone. Nous qui pensions être des gestionnaires de sinistres, nous sommes des conseillers téléphoniques. C'est bien de l'apprendre...

De plus, les salariés étaient incités en début d'année à jouer avant tout la carte de la qualité. Et cela s'entend pour plusieurs raisons. La première, c'est de constater qu'un sinistre géré avec qualité est le meilleur gage de fidélisation de nos assurés. Et puis un appel pendant lequel le gestionnaire a répondu à toutes les questions permet de penser que l'assuré n'aura pas besoin de rappeler, ce qui diminue la charge de travail.

MAIS ! Il a été décidé de mettre un petit coup de pression supplémentaire en imposant la gestion d'au moins 40 tâches par jour. Tâches comptabilisées par la modification des dates de révision, clôture de dossiers ou classement de plis. Si un appel n'entraîne pas l'une de ces trois tâches, alors le salarié est considéré comme n'ayant rien foutu... Ce retour à la gestion quantitative vient s'opposer à ce qui avait été mis en place en vue d'une gestion qualitative. Et il recrée de la rupture des tâches, obligeant les gestionnaires en difficulté à traiter des bouts de plis entre deux appels. Monsieur LORVIN dit n'être pas au courant et n'avoir pas donné de consignes en ce sens. Nous lui demandons instamment de se mettre en relation avec les encadrants de terrain, N+1 et N+2, afin de faire cesser cette pratique.



Les salariés de ce service, épuisés d'une surcharge récurrente, ont décidé de se rendre chacun leur tour à l'infirmerie pour témoigner de leur mal-être. Il faut savoir que le stock moyen est de 504 dossiers par gestionnaire, charge à laquelle il est totalement impossible de faire face.

Reconnaissons que la démarche est très maligne. Bien joué, les copines et copains de ce service ! Les élus CGT ne peuvent que vous féliciter pour votre courage. D'ailleurs, la démarche a fait tellement de bruit à Niort que l'Inspectrice du travail a tenu à assister à la réunion de CSEE.

Monsieur LORVIN reconnaît que la charge a explosé, notamment téléphonique. De plus, les effectifs avaient baissé les années précédentes du fait d'une baisse de la sinistralité. Mais apparemment, ils avaient trop baissé... Monsieur LORVIN le reconnaît également et a décidé l'embauche d'un conseiller supplémentaire dans ce service qui comprend une douzaine d'ETP. Un conseiller là où il en faudrait selon nous au moins trois... Et l'insuffisance d'ETP n'est pas la seule problématique. Le turn-over est aussi très important. Le service est donc composé de nombreux salariés disposant d'une expérience limitée.

La Direction a donc décidé d'intervenir sur d'autres items, notamment en passant le temps de téléphone de 70% à 50% de l'activité globale. Donc, gestionnaires de sinistres des autres services, si vous en avez assez d'être considérés comme des conseillers téléphoniques, rendez-vous à l'infirmerie !

Sinon, Monsieur LORVIN a prévu de développer la gestion et l'avancée des sinistres par le biais du digital, ce qui diminue le nombre d'appels reçus car les assurés pourront récupérer des informations dans leur espace client. Il a aussi décidé une gestion mutualisée des dossiers. Certes, l'intention est là, mais cela nous semble bien maigrichon pour faire face à un stock moyen de 504 dossiers par gestionnaire et une explosion des appels. Nous espérons fortement que l'inspectrice du travail arrivera à la même conclusion que nous et saura faire preuve de coercition en vue d'un plan d'action efficace.

SELON VOUS,

**VOUS MÉRITEZ
JUSTE UN SALAIRE ?**

OU

**VOUS MÉRITEZ
UN SALAIRE JUSTE ?**



la
cgtt



Morts au travail : pas de fatalité, il faut des actes

Face à la réalité insoutenable des morts au travail, la CGT refuse le fatalisme et exige du gouvernement des actes forts pour endiguer cette hécatombe. Selon le rapport annuel publié le 18 décembre 2024 par la Caisse nationale de l'Assurance-maladie 759 travailleur·ses ont perdu la vie à la suite d'un accident du travail, soit 21 décès de plus qu'en 2022, marquant une augmentation alarmante de 2,8 % en un an.

Statistiques générales

En 2023, 1 287 personnes sont décédées dans le cadre ou des suites de leur travail, soit 60 de plus qu'en 2022. Depuis 2010, le nombre d'accidents mortels au travail a augmenté, passant de 537 à 790 en 2019. En 2022, la France se classait avant-dernière en Europe pour la sécurité au travail, avec 3,53 morts pour 100 000 travailleurs.

Accidents du travail en 2023

En 2023, 759 personnes ont perdu la vie à la suite d'un accident du travail. Depuis 2020, ces chiffres ne cessent de grimper, révélant une crise de la sécurité au travail. Les décès sont souvent liés à :

- Malaises : 57 % des décès (432 cas), souvent dus à l'intensification des rythmes de travail et au stress.
- Accidents externes : 193 décès en 2023 contre 176 en 2022.
- Risques routiers : 92 décès (12 % du total).
- Suicides : 33 cas sur le lieu de travail, témoignant d'un désespoir face à des conditions de travail insupportables.

Jeunes travailleurs

Les jeunes travailleurs de moins de 25 ans sont particulièrement touchés, avec 33 décès en 2023. Parmi eux, 60 % surviennent dans leur première année de poste, souvent en raison d'un manque de formation, d'accompagnement et de mesures de sécurité adaptées.

Critiques et demandes de la CGT

La CGT dénonce ces drames comme le résultat de politiques défailtantes et demande des mesures fortes pour améliorer la sécurité au travail :

- Retour des CHSCT : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, supprimés par Emmanuel Macron.
- Meilleur contrôle des entreprises : Par les Carsat (caisses d'assurance retraite et de la santé au travail) pour lutter contre la sous-déclaration et agir sur les situations dangereuses.
- Prévention accrue des risques : Notamment pour les jeunes travailleurs et les postes à risque.

Exemple des JO 2024

Les chantiers des JO 2024 montrent qu'il est possible de réduire les accidents avec des moyens adéquats et des inspections renforcées. Ces chantiers ont quatre fois moins d'accidents du travail par rapport à la moyenne nationale et aucun accident mortel.

Conclusion

Ces chiffres ne doivent pas rester de simples données statistiques. Derrière chaque mort, il y a une entreprise qui n'a pas rempli son devoir de protection, un État qui n'a pas imposé des règles de sécurité strictes, et un système qui tolère l'inacceptable. La CGT appelle à des mesures fortes pour endiguer cette hécatombe et améliorer la sécurité au travail.



Le bureau du CSEE, à savoir l'organisation syndicale au pouvoir, avait pour une fois atteint notre petit cœur cégétiste en proposant une prime de 2000 Euros bruts aux salariés du CSEE. Car pour nos lecteurs qui ne le savent pas encore, le CSEE est une personne morale qui a des salariés. Le bureau est donc patron.

Nous étions tout heureux de joindre enfin notre voix à celle des tenants du pouvoir. Car nous devons reconnaître que c'est une chose qui survient plutôt rarement. Aussi rarement qu'une éclipse de soleil en pleine nuit...

Mais notre amour soudain fut tué dans l'œuf lorsqu'une autre organisation syndicale prétendit que 2000 Euros, c'était trop, et que 1500 c'était mieux. Pourquoi 1500 ? Pourquoi pas 1400 ? 1600 ?... A croire que ça a été joué aux dés...

Et nous n'étions pas au bout de nos surprises lorsqu'une autre organisation syndicale prit la parole pour dire qu'une prime n'avait aucune raison d'être. Point de prime ! Quelle déprime...

Mais heureusement, tout se termina au mieux car nos voix jointes exceptionnellement à celles des décideurs permirent de valider la prime de 2000 Euros.

Moralité : il est bien utile d'observer les représentants syndicaux lorsqu'ils endossent un habit de patron. Le nouvel accoutrement fait tomber les masques et permet de débusquer les opportunistes et de les dissocier des intègres... Et quand on pense que ce sont les mêmes qui vont représenter les salariés COVEA lors des négociations annuelles salariales...

Les questions diverses de vos élus CGT



1/ TRAVAILLEURS ISOLÉS :

Le sujet des travailleurs isolés a été abordé lors de la CSSCTC du 11 juin dernier. Dans le compte-rendu, nous pouvons lire que les salariés isolés des sites centraux disposent d'un numéro de téléphone spécial pour contacter les secours. Quant aux sites extérieurs, il est conseillé d'appeler les numéros traditionnels de secours d'urgence. Les élus CGT sont persuadés que les salariés concernés n'auront pas attendu ce judicieux conseil pour avoir conscience des numéros à appeler en cas de besoin. Mais nous dirons que c'est l'intention qui compte... De plus, nous constatons que des formations spécifiques ont été prévues, notamment pour les salariés isolés sédentaires. Si le e-learning sur le thème de l'incendie a toute sa place, nous nous interrogeons sur la formation de sensibilisation aux gestes de premiers secours. Devons-nous en conclure que l'employeur estime avoir répondu à ses obligations en termes de sécurité des salariés isolés à partir du moment où il leur a donné des connaissances pour s'auto-secourir ?... Le compte-rendu de la CSSCTC mentionne que le bouton VERISURE est limité à la malveillance, l'agression et l'incendie, voire à la notion floue de panique (le malaise est exclu). Nous vous demandons donc à nouveau : concrètement, comment font les salariés isolés, qu'ils soient sédentaires ou nomades, pour alerter en cas de malaise dans la réserve, dans les toilettes ou dans leur véhicule ?

Dans ce rapport CSSCTC, on apprend que même les agents de sécurité (sous-traitants), sont particulièrement bien sécurisés avec des dispositifs permettant d'être localisés en cas de malaise pendant leur ronde.

Qu'attend COVEA pour se mettre au niveau de ses sous-traitants sur ce sujet ?

Faudra-t-il attendre un drame et une conclusion au tribunal correctionnel ou en assise pour qu'il prenne conscience de ses lacunes en la matière ?

Il ne pourra invoquer la méconnaissance du sujet puisque nous vous interpellons régulièrement sur ce point.

Le sujet relevant d'une politique COVEA, aucune réponse ne nous sera apportée. Mais cela ne fait rien car nous n'en attendions pas. Il s'agit pour nous de voir noté dans le PV que la Direction reconnaît l'existence de cette carence et qu'elle ne fait rien pour y répondre. Lorsque surviendra un drame, la victime ou ses ayants-droits auront, notamment grâce aux procès-verbaux du CSEE que nous nous ferons un plaisir de transmettre..., des éléments irréfutables de preuve devant un tribunal.

2/ RECHARGE ELECTRIQUE :

Est-ce que l'installation au siège de nouveaux panneaux photovoltaïques va entraîner l'augmentation des bornes de rechargement, tant pour les voitures que pour les vélos ?

La pose de ces nouveaux panneaux servant d'ombrières sur certains parkings sera indépendante de tous autres travaux. Mais la Direction Immobilier va en profiter pour augmenter les bornes de chargement pour véhicules et en créer pour les vélos. Par contre, le nombre de ces bornes ne nous est pas communiqué.

Les questions diverses de vos élus CGT



3/ TRIDENT :

Les occupants du bâtiment Trident nous ont fait remarquer la saleté des locaux dans lesquels ils travaillent : moquette sale, grappes de mouches mortes le long des fenêtres...

Peut-il être demandé au prestataire chargé du ménage un effort particulier dans ce bâtiment ancien et qui nécessite un supplément d'entretien ? De plus, nous avons pu constater l'exiguïté des salles de pause, ainsi que l'insuffisance de tables, réfrigérateurs et micro-ondes. Nous demandons au service Immobilier de se rendre sur place afin d'étudier la faisabilité de locaux de pause suffisamment grands et de les doter du matériel nécessaire au regard du nombre d'occupants.

La Direction Immobilier a constaté le problème de saleté et a pris contact avec la société chargée de l'entretien du bâtiment. La propreté, et donc la qualité de vie, devrait s'en ressentir. Quant au besoin d'agrandissement de la salle de pause, c'est à la direction métier de saisir la Direction Immobilier en vue d'étudier et d'envisager d'éventuels travaux. Or, ladite direction métier n'a pas encore entamé la moindre démarche en ce sens. Nous invitons nos fidèles lecteurs, salariés de la Direction EGS, à demander des comptes à leur encadrement. Et à ne surtout pas hésiter à revenir vers nous.

4/ OFFRES D'EMPLOIS :

De nombreux salariés ayant postulé à des offres d'emplois en interne nous ont fait remonter les difficultés auxquelles ils ont fait face durant les phases mises en place par la RH. Certains ont même fait l'objet d'un refus sans le moindre entretien. Le sentiment général sur le terrain consiste à croire à une priorité donnée aux postulants externes. La RH voudra bien faire taire ces rumeurs en nous communiquant le nombre d'offres d'emplois MAAF ayant été pourvues en interne ainsi que celles pourvues en externe sur l'année 2023 et depuis le début de l'année 2024.

Réponse : 398 postes ont été pourvus en interne en 2023, et 376 au 16 décembre 2024. Cela correspond à 45% des postes pourvus en interne en 2024 contre 42.5% en 2023, d'où une légère amélioration. Etant donné que plus d'un poste sur deux est pourvu en externe, le sentiment général est malheureusement confirmé...

Les questions diverses de vos élus CGT



5/ HORAIRES DCRC :

Les amplitudes horaires au DCRC ont été resserrées pour la période d'échéance. Le but affiché est d'avoir plus de téléconseillers dans moins de créneaux horaires pour faire face à la demande accrue d'accessibilité. Cette mesure serait-elle la reconnaissance de l'erreur d'ouvrir les plateaux téléphoniques jusqu'à 20H, et donc de laisser des créneaux ouverts, notamment au-delà de 18H30, alors que la demande s'avère insuffisante, pour ne pas dire inexistante. Nos interlocuteurs voudront bien nous apporter la preuve qu'il n'en est rien en nous communiquant le nombre d'appels moyen reçus et pris par salarié connecté entre 18H30 et 19H, entre 19H et 19H30 et après 19H30 pour l'année 2023 et les dix premiers mois de l'année 2024, ainsi que le pourcentage de salariés présents sur ces créneaux.

Etant donné que les amplitudes sont examinées et testées dans le cadre de PACT, il s'agit d'informations du ressort du CSEC. Mais nos interlocuteurs nous promettent de répondre ultérieurement à notre demande en nous communiquant les chiffres demandés.

6/ POSE JATT :

Lorsqu'un salarié qui travaille habituellement le samedi matin (en agence par exemple) souhaite poser ce samedi matin en JATT, il doit poser un JATT entier, mais l'informatique ne lui décomptera qu'un demi JATT au final. Comment faire quand le salarié n'a plus qu'un demi JATT à utiliser, car le système informatique bloque cette pose ? De plus, cela oblige au terme de l'année le salarié à placer ce ½ JATT sur son CET.

On nous dit qu'il s'agit d'une somme de dysfonctionnements individuels à faire remonter pour régularisation. Mais en réalité, le dysfonctionnement en question ne fera l'objet d'aucun ajustement. Le salarié concerné ne sera donc pas en mesure d'utiliser le ½ JATT restant un samedi. Il devra le consommer en semaine ou le placer en CET.

7/ TAUX ABSENTS :

Nous avons appris un assouplissement du taux d'absences dans les centres d'Indemnisation pour l'été prochain ainsi que pour Noël. Qu'en sera-t-il pour le taux d'absence pour les vendredis des ponts de l'année 2025, sera-t-il maintenu à 50%, comme les années précédentes ?

Nous n'avons pas obtenu de réponse. Mais étant donné que la question porte sur l'année 2025, nous la reposerons lors d'un prochain CSEE.

8/ FORMATION :

Combien de fois une formation qualifiante, en rapport avec le souhait d'évolution dans l'entreprise, peut-elle être refusée ? et pour quels motifs ?

Plusieurs conditions sont requises au cas par cas, ce qui rend le sujet subjectif. Le salarié doit être en maîtrise de son poste, et sa demande doit être en adéquation avec les besoins de l'entreprise. La RH doit aussi tenir compte des contraintes budgétaires. Nos interlocuteurs nous donnent des exemples de refus : hors délai, date incompatible avec les impératifs et besoins du service, coût trop élevé, non prioritaire, projet pas suffisamment abouti, thème demandé en inadéquation avec le métier, etc... Et attention : le nombre de refus adressés à un salarié n'est plus plafonné !

Les questions diverses de vos élus CGT



9/ TLT :

Nous nous apercevons que des personnes éligibles au télétravail de manière régulière ou flexible se voient octroyer un casque filaire pour le domicile alors qu'ils ont accès à un casque non-filaire sur site; pourquoi cette différence ? A qui faire la demande pour un casque non-filaire ? Nous rappelons à toute fin utile qu'un casque non filaire en TLT peut permettre le travail debout à certains salariés et ainsi éviter ou prévenir certains Troubles Musculosquelettiques.

La RH s'engage à donner une réponse écrite prochainement.

10/ PAUSES :

Dans certains services, les retraits pour besoins physiologiques primaires (WC) sont comptés sur le temps de pause des salariés ! Merci de donner la marche à suivre aux salariés afin que cette situation ne se reproduise plus.

Réponse : Maintien de la consigne. Les salariés concernés apprécieront...

11/ EQUIPEMENT :

Hormis suite à préconisation de la médecine du travail, est-il possible à certains salariés de bénéficier d'un bureau réglable en hauteur sur site, dans le cadre d'une prévention des risque TMS, et si oui merci de rappeler le processus aux salariés pour en faire la demande.

Réponse : C'est impossible sans avis médical. Mais 30% des bureaux sont réglables en hauteur dans le cadre du Flex. Faut arriver tôt le matin, quoi...

12/ FOT AGENCES :

Concernant la FOT agences et le calcul de l'effectif présent (2/3 en juillet et émission, et 50% le reste du temps), quand il y a 1 voire 2 ou 3 salariés en temps partiels dans une agence, la direction voudra bien nous confirmer que le calcul de l'ETP s'entend bien sur l'effectif journalier théoriquement présent ? En effet si le calcul d'ETP se fait de manière hebdomadaire, il est complètement faussé sur les jours d'absences des temps partiels, et obligerait ainsi l'ensemble des autres salariés à temps plein à être forcément présents certains jours.

Exemple sur une équipe de 4 dans une agence ouverte du lundi au samedi, il y a 1 temps partiel qui ne travaille que le lundi, mardi et vendredi ; de ce fait pour le mercredi, jeudi et samedi, le calcul de l'effectif se fera sur la base de 3 et non de 4 ?

Le DA détermine les effectifs nécessaires au bon fonctionnement de l'entité. S'il y a 3.5 ETP, la règle prévue dans la FOT devra s'appliquer sur ce chiffre. Mais le calcul étant effectué de manière hebdomadaire, la pose des CP et JATT est biaisée car les salariés à temps partiel sont comptabilisés comme présents, même lors des jours non travaillés. Encore une réponse qui ne va pas dans le sens des salariés mais uniquement dans celui de la sacro-sainte continuité de service...

Les questions diverses de vos élus CGT



13/ FLEX AU DCRC :

Le Flex devient un vrai problème au DCRC ; en effet, les salariés sont obligés d'arriver jusqu'à 15 minutes à l'avance afin de faire le tour du plateau et trouver un bureau libre pour s'y installer. Ces situations de Flex engendrent une perte de temps (non-rémunéré bien sûr...), parfois un retard pour se badger, et surtout encore du stress supplémentaire. Que compte faire la direction pour pallier à ce problème ?

Réponse : Etant donné que nous n'avons pas communiqué le nom d'un centre en particulier, la RH refuse de répondre. Elle n'arrive pas à comprendre que le problème est général à tous les plateaux du DCRC subissant le Flex. Si quelqu'un parvient à trouver les mots pour échanger avec un parpaing...

14/ HORAIRES DCRC :

Est-il envisagé de revoir les tranches horaires actuellement appliquées au DCRC ? En effet, avec 17 tranches horaires différentes, il est compliqué de s'organiser et de trouver un équilibre vie professionnelle – vie privée.

Réponse : La direction n'a pas prévu de réviser la FOT du DCRC. Là aussi, c'est besoins de service (et encore, pas prouvés...) contre confort de vie...

15/ DEPLACEMENT CEC ITI :

Lorsqu'un CEC itinérant doit se rendre en mission dans une agence à plus de 1H30 de route (aller), la direction voudra bien confirmer que celui-ci peut partir la veille de sa mission et dormir sur place ?

En effet, certains itinérants se voient refuser cette possibilité de prise en charge de la nuitée, et se retrouvent contraints de partir très tôt le matin et de faire parfois 4 heures de trajet journalier, alors même que rien n'est mentionné à ce sujet dans la charte des frais de déplacement.

Réponse : Pour tout déplacement d'au moins deux jours à plus de 1H30 du domicile, une nuit d'hôtel est prévue entre les deux jours. Mais en cas de déplacement d'une journée, le salarié devra se fader l'aller-retour sauf dérogation exceptionnelle du N+1.

16/ ACCEPTATION CP :

La direction voudra bien nous donner le délai de réponse raisonnable pour accepter ou refuser un congé à un salarié. En effet, au DCRC notamment, les souhaits de congés sur le 1er semestre 2025 ont d'ores et déjà été sollicités, mais les délais de réponse sont très variables d'un centre à l'autre.

Réponse : La FOT prévoit que la réponse soit adressée dans le mois M-4. Tous les cas non conformes à cette règle doivent faire l'objet d'une remontée hiérarchique.

17/ FAUSSE PROMESSE A L'EMBAUCHE :

Certains salariés recrutés dans des agences en test PACT sur cette année 2024 n'ont pas eu connaissance de ce test pendant le processus de recrutement. Ils ont donc accepté un contrat de travail en agence du lundi au vendredi par exemple, sans qu'il leur soit précisé que le repos du samedi était un test, et n'était donc pas garanti de perdurer dans le temps. La direction voudra bien nous expliquer pourquoi ? Cet élément était pourtant un critère important.

Réponse : La RH s'obstine à considérer qu'une somme de cas individuels ne constitue pas une situation collective, ce qui lui permet de s'abstenir de toute réponse malgré le fait que plusieurs secteurs soient identifiés. Le retour du parpaing...

Les questions diverses de vos élus CGT



18/ FORMATION SUR NIORT :

Lorsqu'un salarié est en déplacement à Niort pendant 2 semaines consécutives (formation par exemple), et qu'il utilise durant ces deux semaines une voiture de location réservée sur COVEA VOYAGES pour pouvoir circuler entre l'hôtel et le siège social notamment, la direction voudra bien nous confirmer qu'il est également possible qu'il l'utilise durant le weekend pendant lequel il doit rester sur Niort ? Ce qui lui éviterait de devoir rester enfermé dans sa chambre d'hôtel tout le weekend...

Réponse : La RH renvoie aux transports en commun qui doivent être priorités. Mais elle reconnaît la possibilité d'envisager un usage privé de la voiture de location au cas par cas, et « avec parcimonie »...

19/ RIE :

Les élus CGT souhaitent des précisions sur la participation financière de l'employeur dans les RIE. Est-elle la même dans chacun des restaurants d'entreprise ? Sur quel critère cette participation se base-t-elle ?

Réponse : La RH nous renvoie vers la commission Restauration du CSEE et du CSEC. Mais étant donné que nous en avons été poliment écartés par truchement politicard...

20/ FIN DE PERIODE D'ESSAI :

Il est constaté dans certains services des méthodes pour le moins expéditives et brutales ; les salariés en période d'essai (CDI) se voient convoqués le dernier jour de ladite période, pour que le manager leur annonce sans aucun tact que leur contrat s'arrête à la fin de leur période d'essai, soit le soir-même ! Pourquoi une telle méthode s'applique-t-elle ? Est-ce un moyen détourné de se servir des salariés en période d'essai, plutôt que de recruter des CDD de 3 mois ?

Réponse : Pour la RH, il s'agit d'un ensemble de questions individuelles. Or, nous avons constaté sur le terrain qu'il s'agit d'une politique générale de directions-métiers, notamment au DCRC. Nous condamnons ce déni de pratiques abusivement répandues et très préjudiciables pour les personnes qui les ont subies.

21/ CONTRAT TASK FORCE :

La direction voudra bien nous expliquer clairement la différence entre la mission d'un CEC itinérant et celle d'un CEC sédentaire Task-Force ? Ce dernier, qui se répand de plus en plus, ne bénéficie pas des avantages liés au métier de CEC Itinérant.

Réponse : Le conseiller Task force est un salarié embauché par anticipation dans une agence qui ne sera pas son entité définitive de travail. Il reste dans l'agence de rattachement jusqu'à ce qu'un poste soit disponible dans l'agence définitive. Le conseiller Task force n'est donc pas un conseiller ITI !!! Il n'en a ni la fiche de poste, ni les contraintes et avantages. Et de ce fait, il n'est pas tenu de faire des remplacements. Si des conseillers Task force subissent des abus de ce style, qu'ils n'hésitent pas à nous contacter !

Les questions diverses de vos élus CGT



22/ VOYAGES CSEE :

Les voyages organisés par le CSE démarrent très souvent de Paris ou de Nantes. Certains salariés, retenus pour le voyage et souhaitant venir par leurs propres moyens jusqu'au lieu de destination, se voient refuser cette possibilité alors que cela ne change rien sur le voyage du CE en lui-même, et paraît plus logique suivant la localisation du salarié. Par exemple, un salarié habitant Marseille et retenu pour un voyage en Grèce, doit monter à Nantes alors qu'il pourrait très bien se rendre directement en Grèce depuis Marseille via un vol plus direct acheté par ses propres moyens.

Une souplesse peut-elle être envisagée pour ce genre de cas ?

Réponse : La commission ASC s'engage avec un voyageur sur le lieu de départ pour pouvoir bénéficier d'un tarif groupe. Si le lieu de départ n'est pas respecté, le tarif groupe est perdu. Mais le secrétaire de la commission ASC précise que le salarié peut partir du lieu de son choix s'il paye son billet d'avion, tout en ayant bien conscience que le voyage en avion payé au CSEE ne lui sera pas remboursé.

23/ TEST PACT AGENCES :

Un point est prévu en CSEC le 19 décembre, mais nous voudrions savoir quand les élus CSEE auront également un bilan sur ce test. Il semble qu'une réunion avec les RCT ait également lieu ce jour-là, et qu'une prolongation du test PACT est envisagée. Pouvons-nous en savoir plus ?

Réponse : Pas de réponse. Nous ne saurons donc pas si ce test fera à minima l'objet d'une présentation aux élus du CSEE.

24/ FERMETURES DU 24 ET 31 DECEMBRE :

La fermeture des sites est annoncée à 16H pour les 24 et 31 décembre, et il semblerait que l'entreprise régularise et offre le temps de travail manquant jusqu'à 7 heures journalières ; mais selon la formule JATT, les minutes journalières nécessaires au-delà de 7 heures (jusqu'à 42 minutes de plus pour les formules JATT les + hautes) sont-elles également « offertes » ? Ou doivent-elles être récupérées, et si oui comment ?

Réponse : Pour les salariés à l'horaire fixe, le temps non travaillé est intégralement payé. Pour ceux à l'horaire variable, le temps non travaillé au-delà de sept heures est débité sur le temps de débit-crédit. Il appartient donc à chaque salarié de vérifier son compteur temps avant d'accepter tout pseudo-cadeau de sa direction.

SE SYNDIQUER ?

la
cgt
MAAF

POUR
DÉFENDRE
DES VALEURS

JEMESYNDIQUE.ORG

info'com
UN SYNDICAT POUR TOUS