



## Comité d'Entreprise du 30 mars 2017

### Point flux entrants des courriers :



Les élus ont repris leur bâton de pèlerin pour rappeler à la direction la nécessité de revoir les principes d'information/consultation et l'articulation entre le CE et le CHSCT national, instances qui ont chacune un périmètre de compétence différent, l'aspect économique et sociale pour le CE et les conditions de travail pour le CHSCT.

Contrairement à ce que peut penser la direction et comme elle l'a exprimé en séance, il n'est pas question pour les élus du CE de bloquer un projet mais de veiller à ce que les dossiers soient présentés de manière la plus exhaustive possible en tenant compte des prérogatives de chaque instance.

Pour le projet d'optimisation des flux entrants, les Organisations Syndicales ont interpellé la direction sur le fait que le CHSCT national n'avait pas été consulté mais que seuls quelques points d'étapes y avaient été étudiés.

La CFDT a tout de même souligné les points positifs de ce projet qui impacte fortement le groupe, ne peut qu'améliorer la qualité de service et la relation client... Nous avons également noté que le projet peut offrir des perspectives d'évolution de carrière intéressantes pour les salariés actuels des services courriers...

Une évolution du niveau et du nombre des emplois dans cette direction est aussi un point positif, même si le contexte de réduction global d'emploi dans le groupe reste actuel.

Ceci dit, il reste des points négatifs trop importants pour donner un chèque en blanc à la direction sur ce projet qui va s'étaler sur plusieurs années.

Aucune donnée ne précise à aujourd'hui les conditions de recrutement ou de mutation...

Ce projet aura des impacts importants sur l'emploi et le contenu des tâches. Or, il est impossible au vu des éléments fournis d'émettre un avis sur ce volet du projet...

La présentation ne couvre que la direction logistique et oublie les salariés attachés à la DIMEX ou aux directions métiers...

Nous ne voulons pas que le CE soit écarté de toute consultation sur les impacts GPEC du dossier ». La confiance ne règne pas entre les OS et la direction...

Après une suspension de séance et à la demande des élus, la direction a accepté de modifier l'intitulé de la consultation. De fait, nous avons eu l'assurance que la direction viendra vers nous pour présenter chaque phase opérationnelle du projet et nous permettre de peser sur le devenir des salariés des services DIMEX et directions métiers. Cela a permis aux élus de donner un avis favorable sur la partie direction logistique.

### Point sur le plan de recrutement de la DSI

Un plan de recrutement d'une centaine de postes au sein de la DSI a débuté doucement depuis 1 an. Il ne vise que les bassins d'emplois de Paris, Lille, Chartres, Evres et Grenoble.

Aujourd'hui les profils de recrutement sont enfin définis et permettront de renforcer la réinternalisation de certaines activités de haut niveau technique.

En plus de ces recrutements en CDI il est prévu un renforcement des équipes par l'intégration de 20 à 25 alternants qui pourrait déboucher par des recrutements en CDI. Il y a eu un cas en 2016.

Pour la Cfdt, les prestataires de longue durée qui ont acquis une culture d'entreprise devraient être prioritaires dans cette phase de recrutement mais la direction affirme clairement que cela ne fait pas partie de la politique RH (jeunes, féminisation, handicap) sans vraiment argumenter.

La direction affirme que les petites équipes DSI conserveront leurs activités même si le seuil critique de 4 salariés n'est pas atteint ; seuil en dessous duquel le maintien s'avèrera difficile.

# Point challenges des commerciaux et assistants

La CFDT demande depuis plusieurs années l'ouverture de négociations sur les rémunérations variables, dont les challenges commerciaux.

Si la direction en a accepté le principe, nous attendons toujours un calendrier de négociations.

Négocier un accord permettrait de fixer un cadre qui clarifierait les critères, en étendrait pourquoi pas le périmètre aux DAC et, empêcherait le changement unilatéral des règles en cours d'exercice.

D'autre part, sur un sujet aussi complexe et sensible, nous estimons que recevoir des documents par ailleurs incomplets (absence des lettres d'objectifs, absence des règles SPAN par marché, absence de présentation des challenges de certaines populations commerciales, absence de communication sur les primes managériales) une semaine avant la réunion de CE ne nous permet pas d'étudier de façon approfondie le dossier et, surtout, d'interroger les « challengés » pour alimenter les débats.

Ces premiers éléments d'analyse nous permettent cependant de conclure déjà que les challenges 2017, tels qu'ils ont été construits, n'encouragent pas la réussite collective, et sont toujours trop déconnectés des orientations stratégiques du groupe. En effet, ils valorisent principalement la production d'affaires nouvelles alors que le pilotage des équilibres techniques est l'enjeu prioritaire.

Plus précisément, nous regrettons notamment sur le MDE le maintien de challenges différenciés alors que le rapprochement des équipes commerciales est présenté comme étant finalisé.

Nous prendrons pour exemple les primes collectives à périmètre réduit ou plus encore les écarts considérables qui subsistent entre les formules d'Assistant Commercial / Assistant Technico-Commercial selon leur GIE d'origine tant sur le plafonnement des primes que sur la valorisation des critères de même nature, avec pourtant la convergence lancée vers des missions similaires.

A ce titre, nous attendons toujours la mise en œuvre du plan de formation piloté par Frédéric Garrido, évoqué en CE. Au final, ces disparités complexifient le management des équipes et retardent la mobilisation des acteurs autour d'objectifs communs clairement identifiables.

Il s'agit là pour la CFDT d'une occasion manquée de construire l'harmonisation, vœux pieu de la direction depuis le démarrage du rapprochement.

Le sujet des challenges mérite à notre sens une approche partagée que seule rendrait possible le cadre d'une négociation. Cette déclaration Cfdt lue en CE réclame l'ouverture de ces négociations.



## Point organisation D.I.F.

### direction investissement et financement

Les élus sont informés du projet d'organisation de la DIF pour une consultation ultérieure. Ce projet tient compte des contraintes règlementaires (solvabilité 2, fonds ISR, ...) et des départs naturels. Pour elle, il s'agit de coller au plus près des réalités de la gestion financière tout en poursuivant les bons résultats. Mais nous savons déjà que l'organisation proposée ne satisfait pas l'ensemble des 116 salariés et cela jusqu'à des niveaux élevés de l'organigramme.

Le document précisait « l'ensemble des collaborateurs concernés par une évolution de leur mission ou de leur rattachement hiérarchique ont été informés quant à l'évolution proposée ». Pour autant, la direction précise que cette organisation n'évoluera pas et nous comprenons par-là, que la mise en place de cette organisation imposée ne prendra pas en compte les avis des salariés concernés ni de celui des élus.

Encore un tour de force dans un climat social pourtant déjà très tendu.



# 1<sup>er</sup> SYNDICAT DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Mesure de la représentativité syndicale  
au 31 mars 2017

## Dates de commande des prestations

Chèque vacances (ANCV) et Chèque Culture

Dates de clôture de saisie des demandes :

23 mars - 20 avril - 8 juin - 3 octobre - 1er décembre

Tickets cinéma

L'ensemble du crédit global salarié est ouvert à la prestation ticket cinéma. A chaque salarié de gérer son crédit.

Minimum de commande 5 tickets cinéma et au-delà, la commande devra être un multiple de 5.

Panache possible entre les enseignes avec un minimum de 5 tickets par enseigne.

Rajout de la possibilité de demander un remboursement sur facture pour l'achat de ticket cinéma

(Abonnement inclus) avec un minimum d'achat de 10 tickets par facture.

Dates de clôture de saisie des demandes :

11 avril - 15 juin - 15 septembre - 15 novembre

[cfdt-ag2r.com](http://cfdt-ag2r.com)