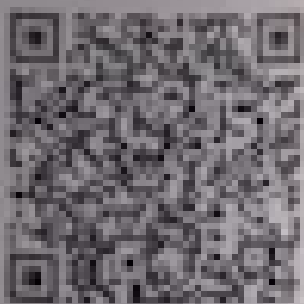


La Cgète



HAVE BEEN FREE

all your organic coffees (and teas, lattes, cappuccinos, hot chocolates...) for £20 a month and your first month FREE.



Scan me

PretCoffeeSub.co.uk

Hors

Série

3 ANS ... ET DE NOMBREUSES ALERTES



La toute première CEGETE a été publiée à la suite du CSEE du 9 avril 2020. Depuis cette première parution, nous n'avons cessé de faire notre maximum pour tenter de nous améliorer, tant sur le fond que sur la forme, afin de vous faire bénéficier de toutes les informations et d'un maximum de transparence dans le monde quelque peu opaque de notre entreprise.

Rappelons-nous, fidèles lecteurs, que l'actualité, à l'époque de la toute première CEGETE, n'était rien d'autre que **le COVID et ses conséquences**. On y lisait les décisions liées à la mise en place plus ou moins contrôlée du télétravail, un retour sur site pas forcément sécurisé dans les agences, ou une gestion alambiquée de la perte d'exploitation des assurés pros. Puis en fin de confinement s'est posée la question du retour sur site. Cette période a été plutôt douloureuse pour les parents se retrouvant à ne savoir que faire de leurs enfants dont les écoles restaient fermées. Aaaaah... Nostalgie, quand tu nous tiens...

Dès les premières CEGETE, **nous avons dénoncé la facilité du recours à la sous-traitance**, tant dans le réseau qu'à l'Indemnisation : « finis les problèmes de prévention des risques, de gestion du stress, des mécontentements, des accidents de travail, de l'absentéisme... Tout ce package est transféré au sous-traitant auquel on a juste à donner un objectif, et basta... »



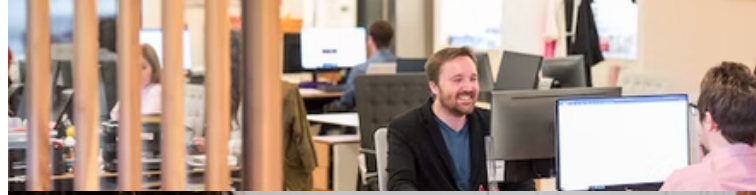
Puis **nous avons vécu la disparition d'ATLAS**, malgré toutes les promesses sur sa préservation lors de la création d'EUROVAD. Malgré une expertise indépendante démontrant l'inutilité de la démarche, voire le mal-être au travail sur les plateaux téléphoniques en général (absentéisme atteignant 19%), la... euh... trahison ?... a bien eu lieu et les Atlassiens n'ont eu qu'à subir. Ayant constaté des irrégularités tant sur le fond que sur la forme, nous avons pourtant demandé la programmation d'une réunion extraordinaire. Mais la Direction, tout comme les autres organisations syndicales d'ailleurs, nous a renvoyés dans nos 22...



On nous a présenté **de nouvelles créations telles que CODISTRACT, ECLA ou la mise en place de plusieurs Voicebot**. Certaines sont judicieuses, car nous devons par exemple profiter des progrès dans l'informatique pour enrichir nos moyens dans ce domaine. Mais d'autres ne sont vues que comme des moyens pour faire plus de fric... pardon, pour gagner en productivité. D'autres encore ne sont que de vulgaires outils de flicage. D'autres enfin peuvent s'avérer dangereuses pour la santé mentale des salariés et aller à l'encontre de leurs valeurs personnelles, comme par exemple la Perf Relation Client imposant un discours stéréotypé aux salariés en agences.



DU 3 AU 16 MAI 2023, OSEZ VOTER CGT !



Nous avons vécu la mise en place de nouvelles organisations, comme par exemple le regroupement des CCA et la transformation de celui d'Ollioules en CMI, ou également la concentration des centres d'expertise en gros pôles géographiques. Sont également apparus le Flex-office et la généralisation du Télétravail... dont le réseau des agences a été privé, comme chacun sait.

Nous avons vécu des combats à rebondissements, tels que notre demande de mise en place de moyens d'alerte en cas de malaise pour les salariés isolés travaillant seuls dans leur agence, ou la lutte contre l'obligation de se mettre en pause pour se rendre aux toilettes au DCRC. Nous sommes régulièrement revenus à la charge sur des sujets tels que ceux-ci. Mais la RH est un "petit animal féroce et têtu". Et nos moyens sont très limités. Surtout quand les autres organisations syndicales brillent par leur silence, ou quand l'inspectrice du travail que nous avons sollicitée part en retraite au milieu de la procédure que nous tentions d'initier...

Depuis la toute première gazette, vous aurez pu constater que nous avons mené un combat constant, à savoir celui de la santé et de la sécurité au travail. C'est un rôle majeur des élus du CSEE. Mais c'est un rôle que la présidente du CSEE, à savoir notre DRH, nous a toujours refusé. Malgré nos récurrentes contestations, les autres organisations syndicales ont laissé faire depuis le début. Pourquoi ? Par ignorance ? Par compromission ?

Le dernier gros chantier, qui n'est d'ailleurs pas terminé, en est un exemple concret. Et ce chantier concerne le réseau des agences.

Si nos lecteurs modestes et géniaux s'en souviennent, deux projets, **NOUMEA** et **OPALE**, ont fait l'objet de controverses lors de leur présentation, amenant l'ensemble des élus à décider d'une expertise. Le rapport des experts a fait état d'une telle situation de déliquescence dans les agences qu'une alerte a été adressée à la Direction et la RH.

Face à leur réponse résumée en un seul mot, le déni, les autres organisations syndicales ont abandonné le sujet. Mais pas vos élus préférés qui continuent le combat et croisent le fer par courriers interposés. A l'heure actuelle, la RH a tout juste daigné mettre le sujet à l'ordre du jour de la CSSCTE, soit la commission Santé et Sécurité du CSEE. Commission à laquelle ne participe aucun élu CGT... On pourrait être écoeuré de manœuvres aussi basses. Mais à un tel niveau, on en est presque admiratif. Nul doute que nous aurons de gros cœurs dans les yeux lors de notre prochaine rencontre avec la Présidente du CSEE et le directeur du réseau... Nous continuons de réclamer une réunion extraordinaire du CSEE afin de mettre en place une enquête ou une expertise afin de déterminer les causes de ce mal être localisé dans de nombreuses agences.



DU 3 AU 16 MAI 2023, OSEZ VOTER CGT !



UN DIALOGUE SOCIAL A SENS UNIQUE ...

Quoiqu'il en soit, **vos élus CGT n'ont eu de cesse de dénoncer l'absence de dialogue social** au sein de l'entreprise. **La Direction et les Ressources humaines n'ont jamais vu notre instance comme un moyen d'alimenter leurs réflexions en vue de prises de décisions.** Jamais nous n'avons été embarqués en amont de projets, d'expérimentations... **Nous n'aurons été finalement qu'une chambre d'enregistrement, un passage obligé** des directions métiers car la loi leur impose d'obtenir notre avis... dont ils n'ont absolument rien à faire. Et pire, **lorsque nous dénonçons des situations de danger pour les salariés, nous sommes pris pour des diseurs de mauvaise aventure dont les alertes sont tout simplement niées**, quand elles ne sont pas méprisées. Au final, **il n'a jamais été question d'échanger mais de batailler...**

Le fait de se heurter à longueur d'année à ce mur, cette forteresse, pourrait conduire à baisser les bras, à abandonner. Il est clair que la frustration est un sentiment qui revient régulièrement. Et c'est un gros effort de ne pas passer de la frustration à la colère. On la ressent notamment lorsque nous estimons la qualité des réponses aux **Questions diverses** que nous sommes en droit de poser en fin de séances. **Ces réponses sont leur plus belle marque de mépris, pour ne pas parler d'arrogance.** Nous vous invitons à relire notre article sur ce sujet en page 8 de la CEGETE du 26 décembre 2022. Chaque salarié devrait être en droit d'assister à cette séance pour pouvoir prendre pleinement conscience de la qualité réelle du « *dialogue social* » au sein de notre entreprise. **Mais nous n'abandonnerons pas, nous n'en avons pas le droit.** Par respect pour les salariés, pour les copains, pour nous-mêmes, nous continuerons à nous battre, convaincus que nous menons un combat juste.

Nous ne pouvons pas comprendre cette obstination à mettre le CSEE sur la touche. Car ce ne sont pas uniquement les élus CGT qui sont concernés. **C'est toute l'instance, donc les salariés, qui est méprisée.** Or, prendre en considération les remontées des élus lors de tout projet, toute nouvelle organisation, tout nouvel outil... est la garantie d'une plus grande probabilité de succès puisque c'est la voix des salariés qui est entendue... ou pas. Or, ce sont eux, les destinataires des fruits de l'imagination de nos directeurs. Leurs remontées sont nécessaires. A nos yeux, la Direction aurait donc tout à y gagner.

Mais pourquoi en faire l'économie ? Nous devons avouer que nous n'avons pas la réponse. Problème d'égo de directeurs trop sûrs de leur fait ? Trop grande méfiance de leur part ? Mépris de la base ? Nous espérons que la nouvelle instance qui sera mise en place suite aux prochaines élections bénéficiera d'oreilles plus attentives. Mais nous ne nous faisons aucune illusion car il n'y a finalement aucune raison pour que changent leurs dispositions à notre égard...



Pourquoi et comment voter pour la CGT ?

- >>> **Pour donner du poids à la CGT** afin d'accorder une plus grande légitimité à ses élu-e-s pour porter leurs propositions.
- >>> **Conseils : nous vous invitons à voter pour les listes entières** titulaires/suppléant-e-s sans rayer de noms.
- >>> **Ce vote est électronique :** pensez à conserver vos codes d'accès envoyés à votre domicile.
- >>> **Vous pourrez voter sur votre temps de travail.**

Pour en savoir plus sur la CGT COVEA :

>>> CGTCOVEA.ORG

Vous voulez prendre contact avec nous ou adhérer :

>>> CGTCOVEA.ORG/CONTACT

Pour en savoir plus sur la CGT des Ingénieurs, Cadres et Techniciens :

>>> UGICTCGT.FR



**la
cgt
COVEA**

**POUR REDONNER
DU SENS À MON
TRAVAIL, GAGNER
UNE VRAIE
RECONNAISSANCE
SALARIALE ET
UNE MEILLEURE
QUALITÉ DE VIE...**

la
cgt
COVEA

**EN MAI,
JE VOTE CGT**

CGTCOVEA.ORG

NOS PRIORITÉS

RÉ-HUMANISER ET DONNER DU SENS AU TRAVAIL

- >>> Redonner sa place à l'humain
- >>> Sortir de la pression du chiffre et des objectifs
- >>> Revaloriser la qualité de nos métiers
- >>> Donner la parole aux cadres dans l'organisation de leur travail et faire confiance en leur expertise
- >>> Privilégier le savoir-faire au savoir-être, accorder une véritable autonomie
- >>> En finir avec une « posture cadre » imposée et formatée
- >>> Développer une vraie politique de formation qualifiante

GAGNER UNE VRAIE RECONNAISSANCE SALARIALE

- >>> Augmenter le salaire d'embauche - minimum PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, soit 3 666 €) - et indexer nos salaires sur l'inflation
- >>> Corriger les écarts de salaires entre les femmes et les hommes
- >>> Permettre aux femmes d'accéder aux postes de cadres supérieur·e·s
- >>> Diminuer la rémunération variable au profit de la rémunération fixe
- >>> Fixer un écart maximum de 1 à 20 dans l'échelle des salaires
- >>> Reconnaître et valoriser les diplômes, les qualifications et l'expérience

GAGNER UNE VRAIE QUALITÉ DE VIE

- >>> Parvenir à un réel équilibre vie privée et vie professionnelle
- >>> Renforcer le droit à la déconnexion
- >>> Encourager la politique de prévention santé notamment pour les risques d'épuisement professionnel
- >>> Développer le télétravail flexible pour tou·te·s y compris pour les salarié·e·s en agence
- >>> Accéder à la semaine de 32 heures sur 4 jours sans perte de salaire, pour les cadres à l'horaire
- >>> En finir avec la badgeuse qui dissimule le temps de travail réel
- >>> Réduire le nombre de jours du forfait (sur la base d'une semaine de 4 jours)
- >>> Avoir une véritable pesée de la charge de travail lorsqu'on est au forfait
- >>> Disposer d'un outil capable de mesurer le temps de travail réel des cadres au forfait

VOTEZ
CGT

la
cgt
COVEA

VOUS PARTAGEZ NOS PROPOSITIONS ?
DU 3 AU 16 MAI 2023, OSEZ VOTER CGT !