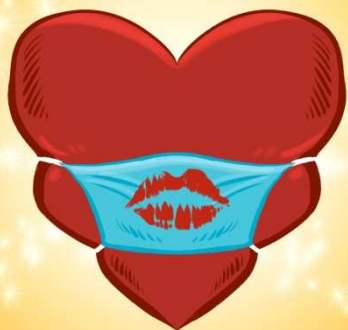




L'année 2020 aura été particulière et nous aura contraints à bousculer nos vies, avec le confinement et le recours massif au télétravail. **Elus de proximité ancrés dans la réalité, vos représentants CGT ont tout mis en œuvre pour maintenir le lien avec vous**, aussi bien à distance (via nos publications sur notre site Internet) qu'en venant discuter avec les collègues présents sur site. Le confinement n'a par ailleurs pas stoppé les instances (CSEE, CSEC) et autres réunions de négociation, qui ont maintenu leur rythme effréné depuis la rentrée de septembre. Conscients que nous avons à améliorer notre communication pour vous faire part de ce qui se dit dans ces réunions, vos élus CGT MMA et Fidélia ont décidé de vous informer régulièrement – et a minima après chaque CSEE Le Mans – pour vous faire un retour synthétique des points abordés lors de ces instances. **C'est dans cet esprit que nous avons lancé la Gazette de la CÉGÈTe, que nous éternisons avec ce premier numéro.** Vous y trouverez quelques informations sur les points abordés au cours des CSEE des 14, 15 et 16 décembre dernier. Nous vous en souhaitons une très bonne lecture, et restons bien évidemment à votre disposition pour tout complément d'information.

2021
LA CGT N'OUBLIE PAS
DE VOUS EMBRESSER



FIDELIA S'ÉPARILLE ...

110 salariés des services dits « fonctionnels » – autrement dit les services supports de Fidélia – partiront à Levallois en octobre 2022. FIDELIA St Cloud, ne conservera que le bâtiment 26 avec uniquement la direction des assistances.

Petit problème : pour 485 salariés qui travailleront sur ce site (permanents + saisonniers), il y aura seulement 259 postes de disponibles.

La direction mise énormément sur le télétravail pour réduire les coûts et caser tout le monde sur un seul bâtiment. Reste à savoir quelle sera la surface de travail par salarié.

Et si les salariés décidaient de revenir travailler davantage sur site ? Ce sera le premier arrivé qui sera le premier servi, les autres travailleront debout !

Pour ce qui est des salariés qui partent à Levallois, aucune disposition pécuniaire n'est prévue car ils resteront dans le périmètre de l'Île de France.

COVEA FAIT DES ECONOMIES SUR LA SANTE DES SALARIÉS

A la demande (malheureusement exclusive) des élus CGT, un CSEE extraordinaire s'est tenu le 14 décembre pour nous expliquer comment faire mieux avec moins de moyens pour la santé des salariés.

La direction voulait nous cacher que depuis juin 2020, elle avait décidé unilatéralement de ne pas renouveler un poste de médecin du travail et de confier davantage de missions à l'équipe des 4 infirmiers.

Plus de travail avec moins de moyens = service de santé au travail dégradé.

Dans le contexte pandémique actuel, faire l'économie d'un salaire de médecin est une décision indigne pour un groupe aux 14 milliards de fonds propres.

Encore plus affligeant, le syndicat majoritaire déclare renouveler son soutien à la nouvelle organisation du service de santé au travail autonome.

Rappel de la définition du syndicat : « organisation qui défend les intérêts des travailleuses et des travailleurs ». Comprenne qui pourra !

DIVISION CONSTRUCTION : EVOLUTION DE LA TELEPHONIE

Une présentation a été faite au CSEE, par Madame GODARD, de la mise en place de la nouvelle téléphonie sur l'ensemble des services construction.

D'abord déployé courant du premier semestre 2021 sur l'organisation actuelle, l'outil sera ensuite ajusté pour tenir compte du projet CAP (mutualisation et priorisation des lignes).

Si à ce jour l'activité téléphonique est présentée comme succincte (3,6 appels entrants et 2,6 appels sortants par jour et par salariés), la volonté affichée est de développer la relation client par téléphone.

Même s'il nous est indiqué qu'il n'y aura pas d'objectifs fixés sur ce point dans un premier temps, **les outils retenus, destinés au pilotage de l'activité, constituent des moyens de contrôle des salariés qui pourraient être utilisés, à l'avenir comme tel.**

AVIS DE TEMPETE DANS LES SMRH

Les collègues du SMRH Chartres nous ont contactés mi-novembre concernant leur charge de travail. Nos contacts auprès des équipes de Lyon nous ont permis de constater que les problèmes concernaient l'ensemble des services SMRH. **Depuis le projet Marguerite, les collègues subissent une activité dense.** Pour pallier les difficultés, la Direction Indemnisation utilise toujours les mêmes remèdes (CDD, entraide...) reconnus pourtant inefficaces par les collègues. Ce ne sont que des « pansements » temporaires alors que le cœur du problème est l'adéquation des effectifs à la charge de travail.

La CGT a pris attache avec la responsable qui concède que le taux d'absentéisme de l'année 2020 a été important avec une répercussion, en termes de charge de travail, sur les collègues présents. Les mesures prévues en 2021 sont le recrutement d'un troisième CCARC, l'ajustement des périmètres et la budgétisation de quelques CDD pour pallier les éventuelles variations de l'activité. **Ces mesures sont insuffisantes et ne sont pas de nature à apaiser le mal-être des collègues du SMRH.**

Un nouvel échange a donc eu lieu au cours du CSEE à la demande de la CGT. Si nous pouvions espérer faire front commun, l'ensemble des organisations syndicales ayant été sollicitées par les salariés, force est de constater que les élus CGT ont été les seuls à intervenir et à défendre les intérêts des collègues.

La CGT demande à la Direction de prendre la mesure de la situation déjà bien préoccupante et de ne pas attendre que les indicateurs des Risques Psycho-Sociaux soient tous dans le rouge pour éventuellement réagir !



LA CRISE SANITAIRE A BON DOS AU DAB PRO ! LA CGT LANCE UN DROIT D'ALERTE

La surcharge de travail s'accroît depuis des mois. A 3 reprises, la direction concernée est venue nous expliquer que la « surcharge » était induite par l'activité conjoncturelle mais que l'activité structurelle (en baisse selon ses chiffres) justifiait les 5 suppressions de poste opérées depuis la mise en place de la réorganisation Canopée pourtant présentée début 2019 à iso-effectif !

La direction maintient donc le cap en appliquant des mesures considérées comme des rustines par les collègues quotidiennement confrontés aux difficultés : dossiers pertes d'exploitation, indemnités de crises sanitaires, mutualisation des activités agences/courage, listings en tous genres...

La CGT s'est faite le relais de l'expression des salariés et considère que les indicateurs des Risques Psycho-Sociaux sont dans le rouge ! La direction a pour seule réponse de rappeler ces « mesurées » en réfutant que les difficultés des salariés ne proviennent que du seul fait du travail.

Face à un tel déni et devant un argumentaire digne des patrons de chez France Télécom, les élus CGT ont émis un droit d'alerte et posent ainsi le cadre d'une éventuelle faute inexcusable de l'employeur en cas de conséquence grave sur la santé physique et mentale des salariés concernés.

Si la direction nous a ainsi rappelé que nous ne pouvons compter que sur nous-mêmes pour préserver notre santé, nous lui aurons, quant à nous, rappelé l'obligation de résultat qui est la sienne. Collègues, prenez-soin de vous et comptez sur la CGT pour vous soutenir et vous accompagner !



Vos élus et représentants CGT, vous souhaitent une très belle année 2021. Nous resterons mobilisés pour faire en sorte que les 12 prochains mois soient synonymes de conquêtes sociales. Ensemble, restons unis et déterminés à défendre l'intérêt de tous les salariés !

COVEA PJ : UN PROJET CAPTEN QUI NE CAPTIVE PAS

La dernière ligne droite du plan à 1000 jours a fait l'objet d'une présentation au CSEE, axée sur de belles opportunités de mobilité et des enquêtes Jubiwee pour prétendre que tout va bien et que les salariés sont ravis.

Vos élus n'ont pas été dupes et l'avis qui ressort est majoritairement défavorable.

Côté CGT, nous avons rappelé à la direction actuelle de COVEA PJ, que depuis sa mise en place, l'ensemble des nombreux projets de réorganisation qu'elle nous a présentés (plan de sécurisation du PICC, mise en place du management de la performance saucé COVEA PJ, instauration de la double écoute, P3CO) a fait l'objet d'avis défavorables et toujours pour les mêmes motifs : **l'absence de prise en considération de l'humain, au bénéfice des chiffres.**

Une fois de plus, cette réorganisation qui constitue une mutualisation généralisée à tous les niveaux de l'entreprise, va se traduire, chez certains salariés, par une perte de leur équipe, de leur manager, de tout ou partie de leurs tâches, de leur technicité et, pour certains, de leurs horaires individualisés.

Espérons qu'ils n'y perdent pas également le sens du travail !