



CAToZphère

Ce n'est pas parce qu'on n'est pas élu, que l'on ne peut pas être lu!

Edito

Chers collègues,
 Nous sommes heureux de vous présenter le 8^{ème} numéro de la CATOZPHERE. Dans ce numéro, retrouvez nos réactions sur l'actualité, un peu de détente et quelques billets d'humeur.

Depuis quelques semaines, vous pouvez observer les « négociations » sur l'accord temps de travail des cadres à EDF SA. Dire qu'il ne faut qu'aucune Organisation Syndicale Représentative ne signe pour que l'accord ne se mette en place... Le forfait jour est toujours apparemment un leitmotiv pour l'employeur même si il ne répond à aucune problématique des salariés et des enjeux actuels de Commerce.

Sans rentrer dans le fond de la proposition de l'accord et vous expliquer que travailler 15 jours de plus par an, même avec 2 NR de compensation pour les cadres uniquement, est une arnaque pour les salariés, cette proposition d'accord démontre l'absence d'ambition et de dialogue social, ne faisant une fois de plus des salariés, qu'une variable d'ajustement dans un bilan financier...

Que dire des agents de maîtrise bénéficiant du HIC, qui en cas de passage de l'accord, sont tout simplement mis en dehors du périmètre de négociation...

Pas non plus de télétravail, pas d'amélioration des outils informatiques ou téléphoniques.... Pas de manière de créer une dynamique positive pour les salariés avec cet accord...comme pour l'ATT de 1999.

Bref on est bloqué dans un modèle d'organisation du travail des années 80 ...

Allez ! Je vais regarder Derrick...

Bonne Lecture !

Ambition : France Télécom?

Je vous parle d'un temps que les moins de 20 ans ne peuvent pas connaître. Orange en ce temps là, s'appelait France télécom...

L'ouverture des marchés de la téléphonie liée à une gestion stratégique hasardeuse, a entraîné la privatisation partielle de l'entreprise, la perte du statut pour le personnel embauché (seul 1/3 des salariés restent fonctionnaires) et un effectif initial de 196 000 baissant de 15% entre 2005 et 2009.

... employés au départ volontaire, réduisant ainsi les indemnités à payer. Les changements de postes à l'intérieur de l'entreprise sont nombreux. Entre 2000 et 2010, le taux de suicides est 10 fois plus important chez Orange que dans les entreprises. SUD PTT a déposé plainte contre X pour harcèlement moral fin 2009, les autres syndicats ont suivi en 2010. Pour autant et malgré le plan mis en place, sur les 3 premiers mois de 2014, il y a eu autant de suicides qu'en 2013 (10 salariés).

Alors on s'interroge quand on voit sous VEOLE :

SUCCESSION DE SUICIDES CHEZ LES EMPLOYÉS DE FRANCE TELECOM



La réduction des effectifs est une priorité, de nouvelles techniques de managements sont introduites, la méthode est de dégrader les conditions de travail, afin de pousser psychologiquement une partie des ...



Nous cherchons ENCORE les bonnes pratiques d'Orange en matière de ressources humaines.

Résultats des dernières CS : Diction du mois !



Réalisé sans trucage

Pendant ce temps, au large des côtes bretonnes, plus précisément : En Mer d'Iroise...



Externalisation : Palliatif au retard de CLOE V17

Afin de faire face à la fin des tarifs pour les clients ayant une puissance supérieure à 36 KVA, une montée de version du logiciel EDF ENTREPRISES "CLOE" était prévu pour le 1er avril 2015. La loi sur la fin des Tarifs n'est pas nouvelle. On aurait pu imaginer que le nécessaire serait fait pour qu'un maximum des fonctionnalités de CLOE arrive effectivement à cette date.

Le but "annoncé" de cette montée de version est de simplifier les gestes métiers des conseillers et d'en automatiser une partie afin de pouvoir répondre aux ambitions Iroise. A ce jour : il n'en est rien.

Aux dernières nouvelles cette montée de version aurait lieu au mieux le 20 avril prochain. Comme palliatif, qu'elle est la décision de l'entreprise ?

Comme pour la maintenance et le développement des nos outils, l'employeur décide d'externaliser les "automatismes" qui devaient être mis en place.

Est-il vraiment stratégique d'externaliser les outils de gestion de nos clients quand des compétences internes ne demandent qu'à s'exprimer ?



Cette pratique confirme la stratégie de l'employeur depuis plusieurs années : faire travailler des hommes et des femmes pour l'entreprise sans leur octroyer les mêmes droits que l'ensemble des salariés des IEG....

Réorg chez ERDF...



Note RH 94-02 : pour les plus de 55 ans

Cet accord n'a jamais été dénoncé mais jamais appliqué à la branche commerce par les OS en place et prévoit les dispositions suivantes :

- Les agents de plus de 55 ans peuvent bénéficier d'un mi-temps attractif en étant rémunéré à hauteur de 80% de sa rémunération brute.
- Pendant cette période l'agent validera les annuités de sa retraite à hauteur de 80% de son salaire.

Ce système pour les agents souhaitant y participer, pourrait permettre à l'entreprise en accord avec les Organisations Syndicales Représentatives :

- Soit de doubler le temps d'un CET avec une paye pour l'agent d'au minimum 80% du salaire brute.
- Soit d'en profiter pour que les agents à mi-temps forment les jeunes dans l'entreprise.

Vu le contexte actuel, la CAT Énergies demande l'application de ce texte.

#HASCHTABLE#

Et si les agents étaient représentés par des agents sans détachement permanent, comme nous nous y sommes engagés à la CAT Énergies ? Comment évoluerait le salaire de ces agents ?

Tout d'abord, l'agent doit poser ses heures de détachement en conciliant sa vie professionnelle et personnelle avec son activité syndicale. S'il atteint ses objectifs professionnels, identiques à ses collègues, et a un EAP conforme à ce qu'attendent de lui l'entreprise et l'employeur, il peut espérer 1 à 2 NR, comme un agent « lambda » tous les 2 ou 3 ans. Le texte s'appliquant aux détachés syndicaux prévoit une moyenne d'évolution sur la base de la moyenne des Agents en activité...

Dans les dernières CS, les évolutions des détachés syndicaux permanentes les évolutions de ce « quota à part » peuvent aller de 3GF ... avec changement de collègue sans formation ...et de 4 à 7 NR... Loin de l'agent Lambda... Alors sans remettre en cause le travail de nos collègues, on peut s'étonner de cette disparité de traitement entre agents !

Que dire de ce slogan aux dernières élections, quand d'autres vous ont écrits :
" Nous, c'est vous" Vous avez sûrement eu en votant pour eux une évolution de 4 à 7 NR ...

Mais quel peut bien être l'intérêt de l'employeur à être généreux avec les Organisations Syndicales Représentatives en pleine négociation de l'accord temps de travail, alors que le projet semble au point mort?



Politique véhicule : discriminatoire?

Alors que l'on pensait juste que la politique véhicule était juste un gouffre financier pour l'entreprise, elle se révèle en plus discriminatoire !

Pour les agents disposant d'une prescription médicale du médecin du travail, concernant la conduite (problème de dos ou problème de genoux), l'entreprise met à disposition des véhicules équipés de réglages lombaires comme le prévoit le code du travail. Les véhicules « de base » ne disposent pas d'équipements de confort digne d'une voiture moderne comme un réglage lombaire. Ce qui engage l'employeur à commander des véhicules plus chers car non prévus dans le marché cadre...

Et ceci à un impact pour les agents et pour l'entreprise... En effet, pour « bénéficier » de leur véhicule, les agents payent une location et un avantage en nature.

Le cout de la location payé par l'agent est calculé sur le loyer payé par l'entreprise (qui est plus important pour un véhicule non prévus dans le marché cadre) et l' AVN (avantage en nature) est calculé sur le prix du véhicule (le véhicule hors marché est payé prix catalogue !!!)... Même si le cout de location plus important peut être compris par les agents car le véhicule est mieux équipé, l'augmentation de l'AVN est tout simplement discriminatoire...

En la matière, le code du travail stipule que :

Aux termes de l'article L1132-1 du code du travail sont illicites des faits ou décisions qui directement ou indirectement ou par association affectent des personnes en raison de leur « origine, leur sexe, ..., leur état de santé ou leur handicap ».



Que dire de la QVT, quand beaucoup d'agents font entre 20 000 et 30 000 km professionnels par an... et passent entre 40 et 60 jours par an dans leur véhicule sans réglage lombaire ...

L'employeur interpellé à plusieurs reprises par la CAT Énergies n'a toujours pas daigné répondre sur le sujet qui impacte pourtant de nombreux agents au niveau national.

Espérons que les Instances Représentatives du Personnel en place prendront en charge le dossier afin de défendre les agents concernés. Pour les agents concernés souhaitant plus d'information, la CAT Énergies se tient à votre disposition.