



Avril 2009

Expression Hub

Pôle assistance: la fuite vers la sous traitance continue



Notre sous-traitant piste actuel, WFS récupère la fonction « poly » qui incombait aux chefs de chargement (C2) basés à G1.

Sous couvert d'un YPRO sans réponse pendant plus de 18 mois

et faute de candidats, la Direction s'est vue contrainte de trouver une autre solution. Soit, l'**externalisation** de cette activité.

Au-delà de notre conviction syndicale de refuser toute externalisation d'activité, ce service fonctionnait grâce à l'implication de tous les salariés concernés, qui cumulaient, heures supplémentaires et nombreux changements d'horaires.

Cette situation de sous-effectif chronique ne pouvait perdurer indéfiniment, sans impacter leur santé, voire leur sécurité au travail.

La Direction a décidé qu'une dizaine d'agents rejoindra la piste à G2 et les 8 restant, seront sous la responsabilité d'un AMDE et auront un rôle d'expert auprès de la sous-traitance au travers de contrôles qualité et suivi matériels de nos compagnies assistées.

La CFE-CGC réitère sa demande auprès de la Direction de profiter de ce changement d'activité pour les repositionner sur une filière leur offrant des opportunités d'évolution, ce qui est actuellement impossible.

Bien entendu, le CHSCT n'a pas été consulté, mais cela devient récurrent au HUB de bafouer les instances ! Qui pourra alors débattre du traitement des salariés impactés par ce projet et des modifications de leurs conditions de travail ?

La Direction doit s'engager à accompagner le changement pour ceux qui sont mutés dans d'autres entités du HUB.

FILIERES



La crise et les mauvais résultats financiers qui en découlent impactent fortement le projet refonte des filières nommé « MOLIERE ».

La partie théorique de ce projet (élaboration de nouvelles filières simplifiées, définition de critères spécifiques lié à chaque emploi, pesée des postes, évaluation du budget ...) sera menée à terme avec une échéance à juillet 2009.

Selon les résultats économiques de l'entreprise, la dernière partie (repositionnement des métiers sur les nouvelles grilles au niveau de chaque direction) sera ou non réalisée (des réajustements financiers étaient prévus dans les emplois sous évalués).

Le projet serait gelé et relancé dès que les conditions s'y prêteront. La Direction a la possibilité de mettre en place pour les 10 prochaines années un projet social ambitieux dans l'intérêt du personnel concerné.

La CFE-CGC considère «MOLIERE» comme un projet majeur offrant la possibilité de « tirer les métiers vers le haut ».

Nous avons toujours refusé un projet à minima.

En conséquence la CFE-CGC prend acte de cette décision et en accepte les modalités.

Nous souhaitons que ce projet soit mené dans les meilleures conditions avec l'ouverture de réelles négociations portant sur les moyens nécessaires pour rattraper les nombreuses inégalités que génèrent les grilles actuelles.

Agence GP

Vous avez dit «facilités de transport» ? Un constat navrant de sous-effectif chronique, plus de 3 mois de retard dans les remboursements des billets qui engendre un mécontent grandissant des salariés concernés.

ITINERAIRES

La crise : véritable opportunité pour la Direction de la DGE !



Alors que la crise est la cause d'arrêts ou de gels de projets majeurs comme la modernisation des filières, le statut des cadres ..., elle n'a curieusement aucun impact sur le projet « ITINERAIRES ».

La présentation faite par la Direction de la DGE lors du CE de mars 2009 est édifiante et prouve de façon évidente l'intérêt qu'elle porte à ce projet.

Le constat est sans appel : sur 42 pages de présentation aucune déclinaison relative au volet social.

A grand renfort de fascicules où l'on voit des agents « heureux », la Direction veut nous faire passer le message idyllique (du monde de Candy) d'une adhésion sans faille du personnel où chacun adhère au slogan « Destination = satisfaction du client ». Et pourquoi pas demain «Oui-Oui» au passage ?

Mais restons sérieux, qu'en est-il de la satisfaction du personnel ?

La Direction a occulté le fait que la motivation des salariés est un des facteurs clé dans la réussite de tout projet et que sans attractivité relative aux conditions de travail et aux revalorisations des métiers ils n'y trouveront aucune finalité.

Le préalable à notre participation à ce projet était qu'il soit mené de pair avec la modernisation des filières. La Direction s'y était engagée et avait répondu favorablement à notre requête. En conséquence le gel de ce dernier aurait dû entraîner de fait celui «d'ITINERAIRES».

La CFE-CGC constate encore une fois le non respect des engagements et déplore qu'un projet aussi ambitieux soit dévoyé de son objectif initial pour une application à minima pour les salariés.

Qu'est devenu le chapitre sur les évolutions professionnelles, la revalorisation des métiers, du projet initial lancé par M. DE IZAGUIRRE ?

La CFE-CGC dénonce l'abandon du volet social sacrifié sur l'autel de la productivité.

Nous attendons des réponses concrètes à nos remarques, il en va de la poursuite de notre participation à ce projet majeur pour le personnel du Passage.

Hub : renforts temporaires, pourquoi pas, mais pas n'importe comment !

La CFE-CGC constate que certains services sont dimensionnés en intégrant les renforts prévus dans les entités. C'est le cas de KX qui fournit quotidiennement un nombre fixe d'agents.

De même l'équipe Transform prête sa contribution pour pallier le manque d'effectif avéré, mais se trouve fort démunie face aux tâches à accomplir faute de formation adaptée, connaissance de l'environnement et des procédures locales.

La CFE-CGC demande à la Direction de mettre en place les moyens nécessaires afin que ces salariés travaillent dans des conditions sereines, et en adéquation avec l'offre de services rêvée au travers « d'Itinéraires ».

La CFE-CGC du Hub a sa page internet

www.hub.cfecgcaf.fr

