CHARGE ET CONDITIONS DE TRAVAIL LA DIRECTION FAIT DES EFFORTS

1

35 EMBAUCHES EN CDI ET 101 CDD EN 2019

Suite à notre lettre ouverte adressée à Édouard Vieillefond, celui-ci nous avait répondu favorablement et avait accepté le renforcement des équipes avec des embauches.

2

PROJET DE 30 EMBAUCHES EN CDI ET AUTANT EN CDD EN 2020

Au regard des absences de longue durée, la direction a convenu de la nécessité de recruter plus de CDI et des CDD en privilégiant les CG IRD.

3

FERMETURE SUR 1 SEMAINE DES CG POUR ASSURER LE FLUX SST

Cela a déjà eu lieu pour permettre aux gestionnaires d'assurer le suivi de leurs dossiers de façon sereine.

4

SE DONNER LES MOYENS D'ÉTENDRE LE TÉLÉTRAVAIL AUX CG À HORIZON 2022

Élément essentiel de la qualité de vie au travail et au regard des possibilités offertes par les nouvelles technologies, nous espérons convaincre la direction de proposer le télétravail au plus grand nombre.

5

MISE EN PLACE EN 2021 D'UN TEST SUR LES HORAIRES INDIVIDUALISÉS

Vos élus CFDT ont proposé à la direction de tester les horaires individualisés dans le centre de gestion. Cela est en discussion.

ATTENTIFS À LA RÉDUCTION DU « WRAP UP » !

La direction a fait savoir que le délai d'attente entre deux appels était divisé par deux. Il est désormais de 80 secondes au lieu de 180. Aujourd'hui, au regard d'une charge de travail trop importante, les gestionnaires prennent des appels et essayent tant bien que mal de faire le reste entre deux appels. À notre point de vue, cela n'est pas la bonne méthode de travail.

Si la direction fait en sorte qu'il y ait plus de temps consacré à la gestion, dans ce cas baisser le Wrap Up peut avoir du sens, mais uniquement dans ce cas. Nous attendons vos retours pour nous faire part des conséquences de ce choix sur vos conditions de travail.

BULLETIN D'INSCRIPTION POUR UNE ADHÉSION CFDT

AUJOURD'HUI, J'ADHÈRE !

et je déduis 66% de la cotisation de mes impôts

M. ☐ Mme ☐ Mlle ☐

Nom : ..... Prénom : .....

Profession : .....

Adresse : .....

.....

CP : ..... Ville : .....

Tel. bureau : ..... Tel. port. : .....

Email : .....

À renvoyer par navette :
Section CFDT GMF Levallois • Bat. A, 140 avenue Anatole France • 92 300 Levallois Perret

Cfdt: Covéa — Levallois

CENTRES DE GESTION :

FICHE D'ORGANISATION DU TRAVAIL OU COMMENT LA DIRECTION INDEMNISATION A VOULU IMPOSER UNE NOUVELLE FOT

CONTACT@CFDTCOVEA.FR
WWW.CFDTCOVEA.FR

AMPLITUDE HORAIRE,
RTT ET TRAVAIL LE SAMEDI
ON VOUS DIT TOUT !

DÉCOUVRIR

QU'EST-CE QUE LA « FICHE D'ORGANISATION DU TRAVAIL » ?

En septembre, la Direction Indemnisation a informé ses collaborateurs de sa volonté de décliner une nouvelle organisation du travail avec :

Une amplitude horaire journalière jusqu'à 18 h 30 + Jusqu'à 10 samedis travaillés par salarié + Disparition des 22 JATT 4 JATT pour les nouveaux dans le poste avec moins de 18 mois d'ancienneté

LES CONTREPROPOSITIONS DE VOS REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET DE LA COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD TEMPS DE TRAVAIL

Lorsqu'une direction veut modifier l'organisation du temps de travail, elle doit soumettre son projet à la Commission de Suivi de l'Accord Temps de Travail. Celle-ci est composée des organisations syndicales signataires dont fait partie entre autres la CFDT.

Sur notre insistance et appuyée par votre mobilisation massive, la Direction Métier et la RH ont accepté de nous rencontrer à plusieurs reprises pour étudier nos propositions et contrepropositions.

	LE PROJET DE LA DIRECTION	LA COMMISSION DE SUIVI	L' INTERSYNDICALE
JATT	• **Mise en place de quotas** • **4 JATT pour les salariés** de moins de 18 mois dans la fonction • **Disparition de la formule 22 JATT fixes**	• **Soumettre au choix de tous les salariés, les formules 8 et 12 JATT** • **4 JATT pour les nouveaux embauchés** avec ancienneté de moins de 18 mois • **La formule 22 JATT serait à nouveau ouverte** • Possibilité de poser un JATT en dehors de la planification à 12 semaines	• **Les formules 4, 8 & 12 JATT ouvertes au choix de tous les salariés** même les nouveaux • **La formule 22 JATT serait à nouveau ouverte**
TRAVAIL LE SAMEDI	• **Maximum de 10 samedis par salarié** sur la journée complète • Pics d'activité : sur la base du volontariat a minima 30 % de taux de présence avec un manager ; à défaut de volontaire, réquisition de tous les gestionnaires • **Journée consacrée à la gestion**, les dossiers de fréquence et les EGA • Jusqu'à 5 samedis : majoration de 80 % • Au-delà de 5 samedis : majoration de 100 % • **Payée le mois suivant sauf les heures supplémentaires payables à N+1** si le quota annuel est atteint.	• **Maximum de 8 samedis par salarié** • Pics d'activité : en respectant un délai de prévenance de plusieurs semaines et en limitant au samedi matin quand le taux de volontaires est atteint • **Seuil de 10 personnes maximum** même pour les CG avec un effectif supérieur • **Prise en charge du repas**	• **Le travail le samedi sur la base du volontariat** • A minima 3 salariés • **Par demi-journée possible** • Possibilité d'effectuer des heures « excédentaires » la semaine au choix • **Toutes les heures payées le mois suivant** et les heures supplémentaires à N+1 si quota atteint
AMPLITUDE HORAIRE	• Mise en place le 1er janvier 2020 • Selon les formules JATT, voici le nombre de jours avec une amplitude horaire à 18 h 30 : 4 JATT : 2/12 semaines ; 8 JATT : 4/12 semaines ; 12 JATT : 8/12 semaines ; 17 JATT : 12/12 semaines ; 22 JATT : 6/12 semaines • **Exclusivement consacrée à la gestion**	• **Inflexible sur les 18 h 30** • Mise en place au 30 mars 2020	• **Les 18 h 30 resteront inchangées** et ne seront mis en place qu'au 1er juillet

Pour le moment, la copie de la direction ne répond pas à nos exigences. Toutefois, leur position a évolué. L'intérêt pour la DI est d'avoir un plus grand nombre de gestionnaires travaillant jusqu'à 18 h, plutôt que quelques-uns à 18 h 30. Néanmoins, cet horaire semble être la ligne rouge de la direction.

Au regard de ce contexte, **la CFDT reste vigilante à l'application de chacun des engagements des Directions**, notamment à travers cette Commission AD HOC, **et estime actuellement contre-productif de vous appeler à faire grève** alors que le train de mesures est en voie d'application et que les résultats escomptés seront à jauger à l'aune de la préservation de vos conditions de travail.