



INFOS SUD PCA / CR PCA

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel Réunion Direction de Février 2017

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel vous informent du travail qu'ils accomplissent dans le cadre de leur mission sur les différents sites où ils vous représentent.

Vous trouverez donc, ci-après, les réponses communiquées par la Direction aux réclamations individuelles ou collectives qu'ils ont présentées lors des réunions du mois de février 2017.

Communication 3/3

Travail pendant les périodes de congés

Dans le réseau, de plus en plus d'agents en congés se présentent dans leur agences (ou dans d'autres parfois ...) pour y effectuer diverses tâches et opérations qu'ils n'ont pas pu terminer pendant le temps et la semaine de travail impartis.

Conséquences :

- ces heures de travail ne sont ni déclarées ni récupérées.
- les salariés en congés ne sont pas couverts en cas d'accident de trajet.
- cela crée un précédent en matière de distorsion d'activité, et d'appréciation par rapport à des salariés qui eux refusent de se prêter à de telles pratiques.
- le management se trouve mis de fait en responsabilité sur des agissements pourtant interdits.
- l'employeur se trouve impliqué par des comportements qui relèvent du travail non déclaré et de la fraude.

Aussi, nous demandons à la direction qu'il soit mis fin à de telles pratiques, dangereuses et frauduleuses, et que des instructions en ce sens soient données aux managers mis dans de telles situations.

Réponse : *il n'y a pas lieu de venir travailler pendant ses congés sauf circonstances exceptionnelles et après accord des salariés.*

Création de métiers spécialisés de CGP Entrepreneurs et de Conseillers Professions Libérales par « prélèvement » sur les CGP et de CPRO traditionnels

Il s'avère que pour pourvoir à la création de ses métiers spécialisés (démarche par ailleurs justifiée), la direction entend opérer comme à son habitude par prélèvement sur les métiers existants (ce qui revient à réduire leur nombre), et ce, malgré les difficultés qu'ils rencontrent déjà dans l'exercice de leur activité. ...

Selon la direction, compte tenu du dimensionnement futur de ces nouveaux portefeuilles, une nouvelle répartition devrait permettre de lisser la charge restante sur les portefeuilles traditionnels (dont certains seraient notoirement sous dimensionnés ...).

Le risque est que les CGP et CPRO traditionnels pourront avoir des portefeuilles plus importants, verront un élargissement de leur périmètre d'intervention, un accroissement de la gestion en métier partagé, et une augmentation de leurs déplacements et de leur amplitude horaire de travail.

Or, à ce jour, aucun « pilote » n'est prévu en matière de déploiement, et aucune indication n'est fournie en matière d'impact agence, de portefeuille, et de conditions d'exercice du métier pour les CGP et de CPRO traditionnels.

Aussi, nous demandons à la direction de ne mettre en place ces nouveaux métiers (CGPE et CPL) que tout autant :

- que les problèmes relatifs au nombre de CGP et de CPRO traditionnels, aux portefeuilles, au périmètre d'intervention, et aux conditions de travail aient été dument inventoriés et réglés.
- que les conditions de mise en œuvre aient été appréhendées et anticipées.
- que les difficultés éventuelles aient été aplanies.
- que les conditions de déploiement aient été préalablement exposées aux représentants habilités du personnel.

Réponse : les composantes de ce dossier ont été précisées en réunion du Comité d'entreprise auprès duquel certains engagements de revoyure ont été pris de la part de la Direction, en présence du RSCE SUD.

Entretien d'évaluation annuel mené de façon déloyale par l'appréciateur

Faisant suite à notre question du mois dernier, nous remontent des cas pour le moins inadmissibles.

C'est ainsi que des appréciateurs refusent de modifier leurs commentaires, jugements de valeur et notations des différents volets, même lorsque ceux-ci sont contredits par des preuves irréfutables (ex : chiffres tirés de l'applicatif de suivi de l'activité et de la production).

Il en est de même lorsque le N+2 est amené à formuler à son tour ses propres commentaires dont la pertinence peut s'avérer contestable au vu des faits allégués alors qu'à ce stade du déroulement informatif du process d'évaluation l'apprécié est dans l'impossibilité technique de pouvoir répondre.

Aussi, nous demandons à la direction :

- de mettre bon ordre à de telles situations de sorte à ce que les appréciés ne soient pas amenés à créer un incident en refusant de valider leur appréciation, ou en adressant une messagerie aux responsables concernés.
- de créer une procédure de recours afin que les commentaires et notations soient conformes à la réalité d'une situation donnée.

Réponse : les managers sont parfaitement informés de la manière dont doivent être menés les entretiens. Ils ont tous reçus une formation dédiée à cet effet.

En outre sans généraliser ces situations comme le font toujours les DP SUD, les salariés disposent des pavés adéquats et des recours possibles afin d'exprimer leurs éventuels observations et commentaires sur leurs évaluations.

Rappelons enfin qu'une appréciation peut ne pas être partagée par un collaborateur tout en étant conforme à la réalité.

Développement du dispositif de RCP

Le système d'attribution de RCP permet à un manager de reconnaître l'expertise supplémentaire mise en œuvre dans l'emploi, c'est en tout cas ce que les salariés intéressés retiennent généralement des textes qui s'y réfèrent.

Cependant, lors des entretiens annuels en cours, certains managers ont un discours assez surprenant par lequel ils affirment ne pouvoir accéder à une demande d'attribution de RCP supérieur à l'actuelle au prétexte que le bénéficiaire aurait alors un niveau plus élevé que son responsable hiérarchique (qui lui a une RCE, RCP inférieure à celle du demandeur) ...

Or, aucun argument avancé ne peut changer ce discours. Pourtant ces managers sont en poste depuis plusieurs années et ont donc dû être destinataires chaque année de la note d'information de la DRH sur ce processus.

Aussi, face à de telles situations d'ignorance ou de mauvaise foi de certains appréciateurs nous demandons à la direction de mettre en œuvre les moyens nécessaires et suffisants permettant :

- que les managers ne confondent plus RCP, RCE sachant que la note d'information de la RH ne semble pas suffisante.
- qu'ils n'hésitent plus à attribuer des RCP +2, +3, +4, bien souvent sous-utilisées.
- que les salariés qui sont appréciés depuis plusieurs années dans leur poste, et titulaires de RCI, soient plutôt attributaires d'une évolution de RCP que de RCI.

Réponse : la confusion entre RCP et RCE n'a pas lieu d'être aux vues des formations dédiées aux managers qui intègrent bien cet aspect.

Conformément aux dispositions de la Convention Collective, les propositions de RCP sont liées à des expertises supplémentaires mises en œuvre dans l'emploi au service de l'équipe.

La RCI et la RCP n'ont pas vocation à reconnaître les mêmes éléments.

Un collaborateur sur un même poste depuis plusieurs années n'est pas nécessairement éligible à de la RCP et l'attribution de RCI dans ce cas est un bon procédé.

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel

Xavier MATTEI (Pégomas) - Bernard TRUCCHI (Nice Félix Faure) - Laurence KLEIN (Vallauris)

Myriam MILI (Mouans-Sartoux) - Éric SEGARRA (Nice Saint Roch) – Yannick KIEFFER (IAR3)

Martine GRIMA (DCP6) - Simone GIORDANA (AFI6) - Martine GALINDO (CGN6)