



CE du 20 septembre 2005

Représentant syndical : Guillaume Boisson (02.99.27 38.28)

Elus : Jean-Marie Drapier - Pascal Leblanc - Gaël Macé

Aménagement du Temps de Travail : Dénoncer et/ou Négocier ?

Devant la proposition de la CGC de relancer le processus de négociation des NAO 2005, la Direction accepte de revenir à la table. Avec un planning qui tient de l'ultimatum : si fin septembre (= janvier 2007 - 15 mois) un accord n'est pas conclu, elle dénoncera les accords de 2002 (réduction du temps de travail) et, pour faire bonne mesure, également ceux de 1996 (congrés et absences).

En attendant l'issue de ces nouvelles discussions, le projet de dénonciation de la Direction est soumis au CE pour information / consultation. Le CE a bien entendu rendu un avis défavorable.

Externalisation etc.

AP&G

Une partie des activités de validation va être sous-traitées. En réponse aux questions du CE, la Direction fait le distinguo entre « l'exécution » des tests d'un côté, et de l'autre leur design et leur analyse. C'est bien entendu la seule phase « d'exécution » (cataloguée à « faible valeur ajoutée »), qui quitte le centre, vers des sociétés de service locales dans un premier temps, en attendant la montée en puissance en place de l'équipe de validation de Pékin.

Aucune inquiétude, donc, à avoir, selon elle. Pour les salariés concernés, la perception n'est sans doute pas la même.

Charge, surcharge... Emploi ?

La surcharge est effective sur nombre de projets, tant à AP&G qu'à Corporate Research et à TSC.

Quand on l'interroge sur les moyens de planification à mettre en œuvre pour que les horaires variables restent en deçà du quota d'heures sup. annuel, pour que les F-J. ne travaillent pas plus de 205 jours, et pour limiter la dérive des JCP et JRTT non posés tous régimes confondus, la Direction, plutôt que s'engager par des mesures concrètes, évoque une hypothétique mise à jour future du logiciel Horoquartz qui faciliterait le suivi des soldes de jours. Au final elle renvoie la responsabilité sur les managers...

Et en matière d'emploi, elle se satisfait des quelques postes ouverts sur le site, et du recours aux sociétés de service.

Il revient sans doute aux salariés d'apprécier si cette répartition de la charge convient.

COP et transparence

Constatant le mal-être globalement exprimé suite à la dernière campagne de COP, le CE avait demandé des statistiques précises sur les notes. Ceci afin de pouvoir juger sur pièces l'équité prétendue des notations entre les différentes catégories de salariés (par sexe, fonction, position, etc).

La Direction refuse de communiquer cette information qui selon elle outrepasserait les prérogatives du CE. Idem pour les augmentations, elle avance que les chiffres actuels ne sauraient refléter fidèlement la réalité, puisque des ré-évaluations sont possibles d'ici fin 2005. Elle ne communiquera les chiffres que début 2006.

Le CE déplore que la transparence, maître mot quand il s'agit de suivre (au ¼ d'heure près) l'activité des salariés avec EPM, cesse d'être de mise quand il s'agit de leur notation et de leur rémunération.