

DEPLOIEMENT 1A1P

Nous constatons de nombreux dysfonctionnement dans le processus de déploiement en phase 1. Les ELD reçoivent un mail les invitant avec leurs CLI, à valider sur une interface dédiée le nombre de PC portables à livrer et choisir une date sur un calendrier de livraison. Il s'avère que cette date n'est que prévisionnelle est n'est absolument pas respectée. Les agences prévoient pour rien la mobilisation de CLI, n'ont aucune vraie date en perspective. Les possibilités de télétravail s'en trouvent limitées alors que les situations d'isolement progressent. La seule info qu'on leur donne est que c'est confié à un sous-traitant et qu'il est en retard ...!. Des dates validées à mi-août ne sont toujours pas respectées ...!.

Que compte faire la Direction pour sécuriser ce processus et donner un minimum de visibilité aux agences et services progressivement déployés ?

Réponse Direction :

Il a été précisé aux ELD et CLI, dès le début de la reprise du projet en Aout, qu'il ne fallait en aucun cas tenir compte des mails et dates annoncées par le logiciel POMM. En effet, cet outil, du prestataire, a été créé dans le contexte de déploiement initial du projet, avant la crise sanitaire. Depuis, les modalités de déploiement du projet ont dû être revues en profondeur pour permettre un déploiement sur le plus rapide possible mais l'outil n'a pas pu être redéveloppé et son utilisation est détournée. Seules les fonctionnalités concernant les commandes sont prises en compte.

RH / CONTRATS PRO GDD

Au vu du calendrier de formation prévu (parcours 1 du 16/10/20 au 30/6/21 avec la thématique 'Connaître l'indemnisation pour traiter le dossier' du 1/3 au 16/4/21), nous constatons que ces conseillers n'auront une capacité métier GDD sur le cœur de l'activité (liquidation) qu'à partir de mars 2021. Voir détail du parcours en PJ.

Ne serait-il pas pertinent d'ordonner différemment pour avancer cette perspective ?

Réponse Direction :

Nous notons la remarque. Quelles sont vos suggestions ?

Note RH / TELETRAVAIL

La note RH nationale énonce la possibilité de télétravail ainsi: "Tous les agents peuvent bénéficier du télétravail, jusqu'à deux journées par semaine. L'autorisation de télétravailler est mise en place, sur demande de l'agent, et avec l'accord du manager qui en définit, en lien avec l'agent, les modalités opérationnelles"

Dans ce contexte, pour faciliter sa mise en œuvre, ce télétravail pourrait-il être demandé et accordé à la demi-journée ? Cela permettrait quand les nécessités opérationnelles ne permettent pas la journée entière de télétravail, de pouvoir, si le salarié en exprime le souhait, de pouvoir en bénéficier sur la demi-journée associée à une activité compatible ? Nous précisons que le texte cité de la note n'indique pas l'impossibilité de cette modalité à la demi-journée, que techniquement c'est possible (dépôt TTEX possible à la demi-j), et que ça répondrait à l'attente exprimée de salariés qu'ils soient conseillers ou manager.

Réponse Direction :

Dans la note nationale, il est bien précisé que le télétravail s'apprécie par journée entière (7h30 pour un temps plein).





SYNDICAT DES
TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES

CFE-CGC Métiers de l'Emploi OCCITANIE



Compilations des questions réponses CFE CGC Métiers de l'emploi (CSE Occitanie 24/09/2020)



SYNDICAT DES
TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES
OCCITANIE



<p>NOTE RH/TELETRAVAIL : "Pour rappel, les avenants au contrat des agents de droit privé bénéficiaires des dispositions de l'accord QVT relatives au télétravail ont cessé de produire leurs effets au 31 août. Le travail de proximité a pris fin le 31 août 2020. Depuis le 1er septembre, l'ensemble des agents peut bénéficier des dispositions transitoires". Les agents qui souhaitent en accord avec leur N+1 et les sites concernés revenir sur site de proximité plutôt que le TTEX, est-ce possible ?</p>	<p>Réponse direction: Oui, c'est à la main du manager.</p>
<p>RH / TELETRAVAIL: Nous constatons sur le terrain, des appréciations différentes concernant les activités possibles en télétravail. Afin d'harmoniser les pratiques et tendre vers plus d'équité, ne serait-il pas possible, en concertation avec les équipes, de lister les activités télétravaillables ?</p>	<p>Réponse direction: Nous souhaitons que cela reste à la main des managers.</p>
<p>RH / TELETRAVAIL: Les agents GDD utilisent leur téléphone portable personnel depuis le mois de mars pour appeler les DE et les batteries manifestent pour beaucoup des signes d'usure, ce qui signifie d'avoir à les changer plus rapidement que prévu. L'allocation mensuelle de 10 euros ne suffit pas à couvrir ces frais supplémentaires. Que propose la direction? La mise à disposition de téléphones portables comme pour les CDE, une ligne fixe, une aide financière?</p>	<p>Réponse direction: Une réflexion est en cours au niveau national. Cela fera l'objet de discussion lors des négociations.</p>
<p>RH / TELETRAVAIL: De nombreux agents en TTV souffrent de maux et de TMS liés à l'utilisation de mobilier personnel non ergonomique. Dans l'attente de la négociation d'un accord sur le TTV et les moyens associés, peut-on envisager de proposer aux agents le rachat de sièges inutilisés ou remplacés?</p>	<p>Réponse direction: Une réflexion est en cours au niveau national. Cela fera l'objet de discussion lors des négociations.</p>
<p>CARTE SODEXO PASS Cette carte ne fonctionne pas dans de nombreuses enseignes de restaurants et même dans des chaînes renommées. Il y a aussi de nombreux problèmes de mises à jour des bornes de paiement chez certains restaurateurs. Réponse de Sodexo, c'est à l'agent de faire remonter via leur site internet les dysfonctionnements sur chaque enseigne. Sachant que déjà de nombreux restaurateurs peinent ou ne souhaitent pas s'équiper de terminal avec l'option Pass Sodexo, que les problèmes des mises à jour sont récurrents, l'agent se retrouve avec une carte qui est trop souvent inutilisable dans les restaurants, alors même que c'est son but premier. Comment comptez-vous œuvrer à l'amélioration de cette carte, certes économique pour l'employeur, pouvant être très pratique pour les salariés et peut être obligatoire un jour, mais loin d'être encore optimisée à ce jour ?</p>	<p>Réponse direction : La carte SODEXO offre de nombreux avantages aux salariés (paiement à l'euro près, pas de gestion de millésime). L'acceptation de cette carte par les restaurateurs s'est nettement améliorée depuis le lancement. Si le salarié rencontre des difficultés, il doit effectivement le faire remonter via le site internet du prestataire pour prise en compte. Nous n'avons pas connaissance de problèmes persistants.</p>





SYNDICAT DES
TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES

CFE-CGC MÉTIERS DE L'EMPLOI OCCITANIE



Compilations des questions réponses CFE CGC Métiers de l'emploi (CSE Occitanie 24/09/2020)

COVID19 / REGISTRE SANITAIRE

Vue la définition du cas contact (cf. aide-mémoire situations COVID), pour faciliter l'accueil dans les agences (et mobiliser les agents sur des interactions à plus forte valeur ajoutée), ne faudrait-il pas recadrer l'utilisation du registre sanitaire ? Toutes les situations de contacts en zone d'accueil se font entre des personnes masquées; elles ne rentrent donc pas dans la définition diffusée du cas contact. L'inscription au registre sanitaire n'a donc plus de nécessité.

Réponse direction :
Le registre sanitaire doit toujours être complété.



SYNDICAT DES
TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES
OCCITANIE

