

## FLASH CFTC CE n° 14 : Mai 2015

Retrouvez tous les mois sur notre blog [www.cftcaev.com](http://www.cftcaev.com) ce compte rendu **FLASH CFTC CE**.

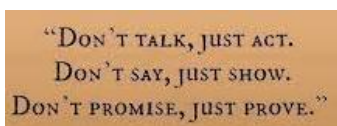
**Le Livret CFTC « L'ESSENTIEL DE VOS DROITS » n° 2 est paru, en cours de distribution. N'hésitez pas à contacter un élu CFTC ou de vous connecter sur le site [www.cftcaev.com](http://www.cftcaev.com) rubrique « nous contacter » pour le demander...**

Jocelyne Vignon

Déléguée Syndicale CFTC

Afin de préserver un Dialogue Social constructif, les élus **CFTC** ont souligné que les points portés à l'ordre du jour ne peuvent être exclusivement ceux de la Direction, et qu'il entre dans leur rôle d'échanger au sein de l'instance sur les projets et de contribuer par les retours du terrain qu'ils portent à les enrichir et les améliorer.

### • Consultation sur les orientations stratégiques : bilan 2014 et 2015



L'instance a reconnu et **validé la pertinence des objectifs stratégiques visés**, pour autant les élus ont **souligné le manque de visibilité sur les moyens mis en œuvre pour y parvenir, notamment technologiques ou offres commerciales**. La **CFTC a rappelé qu'elle considère les actes plus que les paroles**, et que si des

signes positifs de succès commercial sont perceptibles, d'autres décisions de la Direction Générale posent problème. Ainsi, malgré les engagements pris devant l'Instance notamment d'une communication claire, Mr Col a refusé la quasi-totalité des demandes de Télétravail. Les **élus CFTC ont insisté sur la nécessité impérieuse de respect réciproque des engagements afin de préserver un dialogue social constructif, au bénéfice de l'Entreprise et de ses salariés**. Les efforts et contraintes ne peuvent pas peser uniquement sur les collaborateurs. En conséquence, sans contester les orientations présentées, les **élus CFTC ne peuvent accorder à la Direction un vote favorable qui ignorerait l'écart entre les paroles et les actes**.

**Elus présents au vote : 9 (dont 5 CFTC)**

**Favorables : 0**

**Abstentions : 9**

**Défavorables : 0**

### • Information Consultation sur la scorecard « Equipes Spécifiques » du GSD



La scorecard des équipes dites spécifiques comprend : le Back Office, le BOC Implants, l'équipe Profils, les agents Tournants et l'équipe INAD à Roissy. Les **élus ont regretté de ne pouvoir rendre avis sur chacune des scorecards** qui sont très différentes au regard des tâches de ces équipes. L'avis rendu est donc général, et souligne que **des critères NATIONAUX appliqués à certaines équipes ne sont pas SMART**. De plus, pour les équipes

Back Office le nouveau critère lié à AGM paraît également difficile, même si la Direction a accepté d'exclure du résultat les éléments qui résulteraient de problèmes techniques. **L'instance a demandé l'application du 100% ou du dépassement d'objectif sur la période Janvier à Mai 2015 du fait du retard dans la consultation sur cette scorecard**. Enfin, les élus ont souligné que le management a **une obligation d'informer régulièrement les collaborateurs de leur niveau d'atteinte au cours de l'année**, ce qui n'était pas fait en 2014.

**Elus présents au vote : 9 (dont 5 CFTC)**

**Favorables : -**

**Abstentions : 2**

**Défavorables : 7**

### • Information Consultation sur le projet d'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des emplois et compétences) et son plan d'action 2015



**Le projet d'accord cadre GPEC issu des négociations reste selon la CFTC « a minima »**

malgré toutes les propositions soumises par notre délégation et alors que la Direction en fait un des piliers de ses orientations stratégiques. La Direction a en outre clairement indiqué qu'elle mettrait en œuvre son plan d'actions 2015 comme elle en a la possibilité même en l'absence de signature de l'accord.

Les élus CFTC ont exprimé leur circonspection quant à ce projet d'accord, et là aussi mesureront la valeur de l'engagement de la Direction dans l'accord GPEC au regard des actions concrètes réellement menées, au respect du calendrier proposé, et plus généralement à la mise en œuvre effective des dispositifs qu'elle a présenté.

L'avis rendu ne porte pas sur le plan d'action, uniquement sur le projet d'accord.


Elus présents au vote : 9 (dont 5 CFTC)

Favorables : 3

Abstentions : 6


Défavorables : -

## • Information sur le projet d'Entretien Professionnel



La réforme de la Formation Professionnelle impose désormais que tous les salariés bénéficient d'un entretien professionnel tous les 2 ans, et ce tout au long de leur carrière. Cet entretien professionnel doit être **distinct des entretiens de suivi de performance (PMP)** ou d'un bilan de compétences. Il vise à **permettre au collaborateur de faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle et d'envisager le plan de développement pour y parvenir**. Les élus CFTC ont souligné la nécessité de dissocier cet entretien de la hiérarchie. La Direction a entendu cette demande et a choisi de faire réaliser ces entretiens par **un prestataire extérieur, pour favoriser un échange plus neutre avec un professionnel**. L'entretien débutera par un test en ligne qui a pour but au travers de réponses intuitives d'identifier les grandes lignes de ses comportements et intérêts professionnels. Le test est suivi d'un entretien avec le consultant dont le résumé est ensuite transmis au salarié et à la RH (pas au management). Les **premiers entretiens se tiendront à partir de Juillet**, les invitations seront envoyées aux collaborateurs de façon aléatoire, toutes lignes et niveaux confondus. L'entretien professionnel se substituera à l'entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière prévue dans le Contrat de Génération.

## • Information Consultation sur le rapport égalité professionnelle Hommes Femmes



Imposé par la loi, **ce rapport analyse la répartition des effectifs, les éventuels écarts de rémunération ou d'évolution au sein de l'entreprise entre les hommes et les femmes**. La proportion 80% /20 % entre les femmes et les hommes au sein d'AE GBT demeure inchangée, de même qu'elle se réduit à partir des niveaux F (30) et G (35) pour s'inverser complètement dans la catégorie « Hors Grille » (40 et +). **L'analyse des rémunérations démontre une égalité de traitement entre les femmes et les hommes à groupe et ancienneté comparable là où la moyenne française est un écart de 20% en défaveur des femmes**. Là aussi, la situation se dégrade à partir des niveaux de management (G et hors grille - Band 35 et +). En termes de promotion, la proportion diminue (70% F/30% H). **les élus CFTC se sont félicités des efforts réalisés par l'Entreprise depuis 5 ans pour réduire des écarts discriminatoires**, tout en soulignant la **persistance du « plafond de verre »** qui limite l'évolution des femmes vers des postes de management supérieur. **La CFTC a également posé la question des critères d'évolution et de promotion entre les groupes C/D/E qui restent opaques pour les collaborateurs** qui occupent les mêmes postes dans les mêmes équipes au service des mêmes clients.

**Pour rappel, les élus à la commission Egalité H/F sont Catherine Odin, Jocelyne Vignon et Philippe Robert.**

Elus présents au vote : 9 (dont 5 CFTC)

Favorables : 5

Abstentions : 4

Défavorables : -

## • Points reportés

- Information Consultation sur le Bilan Social 2014
- Point sur l'application de l'accord télétravail

**Prochain CE :**  
**24 & 25 juin 2015**