

Questions Délégués du Personnel

Mai 2014

- Concernant les 5 journées (ou 10 ½ journées) dont la planification est à l'initiative d'un collaborateur home worker axcess@home, peuvent elles être posées consécutivement en une semaine comme les 5 RC à l'initiative des collaborateurs sur plateau ?
- Du fait de sa santé, une collaboratrice (axcess@home) ne doit pas rester assise sans exercice physique plus de 3 heures. Sa TL lui interdit de sortir de chez elle pour marcher pendant sa pause. Est-ce normal ?
- Etant travailleur à domicile, où puis-je trouver les coordonnées des nouveaux Délégués du Personnel ? de l'Inspection du travail ? de la médecine du travail ? Comment puis-je accéder à la Convention Collective
- Pourquoi les TAD hors SDN ne sont que rarement informés des communications qui, pour autant, les concernent tout de même (ex : infos PC Refresh) ?
- Pour les télétravailleurs, dont ceux en axcess@home, pouvez vous rappeler le budget installation (bureau, chaise, étagères, lampes, ... etc). Pouvez-vous également rappeler quel matériel est fourni par AEV ? Quelle est la procédure pour les commandes de fourniture (papier, cartouches d'encre, etc ...) Une collaboratrice souhaite aménager son espace "travail" à sa convenance. Est-ce possible si elle ne dépasse pas le budget imparti ?
- Plusieurs télétravailleurs, pas uniquement du SDN, n'ont pas eu depuis parfois 4 ans et plus de visite médicale. Depuis quelques semaines, des convocations sont adressées mais souvent sur des sites de médecine de travail éloignés du domicile alors que des centres plus proches existent ? Comment est pris en compte le temps de trajet, en particulier dans le cadre de la modulation ? Qui est en charge de l'organisation des visites et comment sont confirmées les convocations ? sous quel délai ? le management est il informé du rendez vous ?
- Un article paru dans « Déplacements Pros » annonce que la Joint Venture a décidé un PSE. Quand aura-t-il lieu ? Pourquoi n'avons-nous pas reçu de communication d'Eric Audoin ?
- Est-ce qu'avec la JV, la participation aux bénéfiques (disparue depuis 2005) va être réintroduite pour nous collaborateurs ?
- A quelle date se tiendra la Commission PMP ?
- Suite aux élections professionnelles, des collaborateurs s'étonnent que certains anciens représentants du personnel qui ne sont plus élus n'aient pas repris leur poste de travail ? Pourquoi ces différences de traitement ?
- Parmi les formations proposées en 2014, pour les collaborateurs à partir de 45 ans est proposée la formation intitulée " Formation Senior, valorisez votre parcours".Jusqu' à présent cette formation pouvait être effectuée **en plus** de la formation obligatoire annuelle. Or une collaboratrice s'est vu refuser cette formation car on lui a déjà confirmé une autre formation pour 2014. Qu'en est-il ?

- Début mai, les n° de réunions téléphoniques pour les CGM français des équipes GCG ont été coupés du jour au lendemain, sans information préalable. Les CGM qui avaient planifié de nombreuses réunions téléphoniques, internes ou externes, ont été fortement impactés pendant une semaine dans leur travail, avec un gros stress pour trouver des solutions de remplacement dans l'urgence. Pouvez-vous rappeler les coordonnées des services Support à contacter pour ce fournisseur ? Pourquoi les CGM n'ont-ils pas été alertés en amont sur un problème ?
La société British Telecom qui fournit ces numéros a demandé aux CGM leurs numéros de cartes Corporate pour payer des factures en antériorité et rétablir le service : ces problématiques ne relèvent-elles pas des services comptables externalisés en Inde ? Pourquoi les utilisateurs déjà pénalisés par l'interruption de service devraient-ils en plus palier à l'absence de suivi relevant de la responsabilité de la comptabilité ?
- Sur l'équipe AIRBUS (ex EADS) les collaborateurs ont été informés qu'ils doivent demander l'autorisation de se déconnecter du téléphone **avant** 18h02, semble-t-il en relais du 24/24, alors que l'horaire de fermeture du plateau en accord avec le client est 18h00. Cette nouvelle disposition implique potentiellement 10 minutes hebdomadaires supplémentaires, ou 40 minutes mensuelles. Selon quelles modalités ces heures supplémentaires seront-elles rétribuées et/ou récupérées ?
- Un point est remonté par les équipes Travel Support : le SVI annonce "votre demande concerne un dossier créé sur l'un de nos outils en ligne ? tapez 1" mais il n'est pas mentionné que de ce choix s'applique aussi pour l'aide à la navigation. Il en résulte que les clients restent en ligne et aboutissent sur les équipes Travel Support qui ne sont pas en mesure de les assister pour des pb d'aide et de soutien technique, avec à la clé une perception négative du service, de la compétence des conseillers, et globalement de facilité d'utiliser les services d'AEV. L'annonce du SVI peut-elle être plus précise ?
- Depuis quelques semaines sur l'équipe Cézanne, notre client ST Micro a des soucis avec son outil ATEB (outil de demande de prestations voyages...) En conséquence, il nous est impossible de nous connecter à leur plateforme (coupures matin et soir plus ou moins longues, alors que le client ne rencontre pas ces difficultés) qui nous empêchent de travailler sereinement, d'accéder aux commandes ou de confirmer les propositions et réservations, etc ... et perturbe généralement l'organisation de travail et génère des situations de stress et d'insatisfaction chez le client. La cause de ces coupures a-t-elle été identifiée ? relève-t-elle d'AEV ? Quelles actions correctives sont mises en place ?
- Sur l'équipe MMA/Legrand/Canal Plus est-il normal de demander à des collaborateurs de passer dans la même journée de passer d'un client à l'autre, au mail ou au téléphone ? Est-il normal de demander aux collaborateurs de traiter simultanément des appels pour un client et des mails pour un autre client alors que les PVE sont différentes au risque de provoquer des erreurs qui impacteront le scorecard et de créer des insatisfactions clients ?
- Une salariée déclare sa grossesse par courrier recommandé à la RH après avoir informé son management, mais ne reçoit aucune réponse en retour : ni avis de bonne réception de sa déclaration, ni éléments relatifs à sa situation en particulier pour les rendez-vous obligatoires (visites prénatales et échographies) documents justificatifs à produire etc ... Quelle est la procédure en place ? Quelles informations sont envoyées aux salariées ?
- Comment est calculée la productivité quand des collaborateurs sont « prêtés » en mutualisation : pour son équipe d'origine ? pour l'équipe qu'il/elle aide ?

- Plusieurs salariés reviennent vers nous de plus en plus souvent pour interroger sur la baisse de salaire net subie suite à des arrêts maladie malgré la subrogation. L'explication apportée par la paie de compensation des cotisations CSG et CRDS sur les IJSS (indemnités journalières Sécurité Sociale) ne justifie pas la perte nette des salariés. Les régularisations sont théoriquement pour « ne pas gagner plus » en arrêt qu'en activité, mais après ces réguls les salariés gagnent moins ?
- Une salariée a soumis sa feuille de congés pour 3 semaines consécutives de mi-août + 1ère semaine de septembre. Le manager indique oralement qu'il faut les scinder pour raison de service, mais refuse de le signifier sur le formulaire conformément à la procédure CP 2014, malgré plusieurs relances orales et écrites. Comment obtenir la réponse du manager ?
- Des salariés détenteurs de voitures de fonction ont reçus récemment des contraventions datant de 2011 jamais transmises car le changement d'adresse de domiciliation Finances Capitole n'avait pas été fait. Ils doivent dès lors acquitter les contraventions majorées, sans aucun justificatif, et passer les frais de retard sur note de frais. Pour autant, l'entreprise entend les "dénoncer" à l'administration avec perte simultanée potentielle d'un grand nombre de points et surtout privant les salariés de la possibilité de contester l'infraction. D'autre part, certains ont reçus des contraventions antérieures à l'attribution des véhicules en leur faveur (réattribuée suite au départ d'un autre salarié). Comment l'entreprise compte elle remédier aux conséquences de dysfonctionnements sans pénaliser les salariés qui en sont victimes ?

XXXXXXX