# **Négociations TIME**



Nous avons demandé à la Lors de la réunion du suivantes:

- Le nombre de jours de récupération qui été remonté par les salarié.e.s n'ont pas été pris dans le délai imparti ?
- compteur de débit crédit.
- Le nombre d'heures de travail qui ont été mune. écrêtées au-delà de 42h/sem?

direction de nous trans- 6 février, les syndicats ont fait informations des propositions sur des thèmes identiques, qui avaient



Toutefois, la direction nous a indiqué vouloir • Le nombre d'heures de travail qui ont été faire des modifications à la marge seulement.... écrêtées suite à la limite de 38h dans le Nous verrons lors de la prochaine réunion si nous pouvons convenir d'une démarche com-

# **Propositions CGT**

#### Chaque heure travaillée est due !!

- Pas de limitation du compteur de débit/crédit
- Pas de limitation à 3 mois pour conserver et/ou
  Ouverture des plages horaires pour badprendre les jours de RECUP
- Début du décompte des HS dès 38h
- Choix de se faire payer ou non le débit crédit
- Mise en place de récupération pour les dépla- cements prof. des formateurs, commerciaux et tous les forfaits jours
- Meilleure valorisation des récup déplacements



#### Pour une meilleure organisation

- Badgeuses à l'entrée des locaux,
- ger de 7h00 à 21h, au lieu de 8h –20h
- La déconnexion telle que mise en place n'est pas efficace
- Baisser le temps de pause déjeuner incompressible à 45mn (cadre légal)
- CET

#### Et parce que le compte n'y était pas...

- Octroi d'une vraie compensation pour les salarié.e.s en modalité 1 avant la mise en place de l'actuel accord (en jours suppl. ou montant)
- 10 jours de RTT pour tout le monde

Nous contacter: cgtadpgsi@laposte.net

ou cgt@adp.com

Rejoignez notre groupe FACEBOOK

Cgt adp gsi france





# **LETTRE D'INFORMATION**



Syndiqué-e-s CGT ayant ou non des mandats syndicaux ou élu-e-s aux CSE, pour vous informer des différentes actions que nous menons et des sujets sur lesquels nous travaillons.

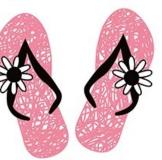
Lettre d'information

n° 28 - février 2020

# Cette réforme des retraites est un déni de démocratie

Les salarié.e.s en France sont majoritairement contre la réforme des retraites peu importe le métier, et le secteur privé ou public : cheminots, avocats, égoutiers, enseignants,





la Retraite 1

éboueurs, infirmier.e.s, médecins, le BTP, l'informatique, la chimie, le transport... nous sommes contre cette réforme des retraites

Les citoyen.ne.s sont majoritairement contre cette réforme...

même le macron de 2017 est contre, ... c'est vous dire!!

Un projet de retraite où les chiffres sont flous et qui dit vouloir s'appuyer sur un indicateur de la valeur du point qui en fait n'existe pas...

Et pourtant ce gouvernement veut faire passer cette réforme en force contre les engagements pris par Macron, contre l'avis du conseil d'état, contre l'avis des salarié.e.s et contre l'avis des citoyen.ne.s...

Et quand on lui demande un référendum...c'est encore non!

#### Sommaire

- Réforme des retraites
- o Le CSE du 4 février
- ® RPS
- Négociation TIME

# Le référendum La solution pour en sortir vers le haut.

Demander l'avis des citoyen.ne.s n'a jamais été déshonorant dans une démocratie

# Réunion CSE du 4 février 2020

StandOut, ça continue...

« gestion de la performance et des talents »

Les objectifs seront remplacés par des axes prioritaires.



Nous serons évalués 4 fois par an par notre manager sur 2 critères et n'aurons pas de visibilité sur cette évaluation

Pour évaluer la qualité de notre travail, notre productivité et notre comportement les managers devront répondre à deux questions et attribuer un niveau sur les 5 niveaux possibles : pas du tout d'accord...à tout à fait d'accord.

Les deux questions sont :

Je compte sur «XXX» pour obtenir des résultats exceptionnels.

Je choisis de travailler avec « XXX» aussi souvent que possible.

Une comparaison au niveau France sera faite de la moyenne individuelle de ces niveaux (de réponses) et l'ensemble des salarié.e.s seront classifié.e.s dans 3 catégories pour les augmentations.

fourchette supérieure (surperformance) 20% fourchette intermédiaire 70 % des salarié.e.s fourchette inférieure 10 % des salarié.e.s

Les premières réactions du CSE sont très négatives sur ce nouveau dispositif. L'évaluation de la performance va être décorrélée de ce que fait le ou la salarié.e. Ce sera essentiellement sur le ressenti et la perception du ou de la manager...

> Est-ce vraiment de ce types d'outils dont ont besoin les équipes d'ADP ?? La suite lors du CSE du 5 mars...

# **OPERATIONS: GDP, Streamline Pegase, C/S Streamline...**

«Tout va bien se passer ne Combien de salariés travail- direction a-t-elle faites à chaque

tion sentées, en vrac dans un point transitoire avec le futur un meilleur reclassement ?

craignez rien !» dixit la direc- lent encore sur l'activité personne ? Des propositions de GDP? A temps plein et/ou à formations sont-elles envisagées, Des informations ont été pré- temps partiel? Période afin de permettre aux salarié.e.s 'fourre-tout', donnant l'im- poste ? Détail de l'accompa- Réorganisation de l'activité pression que cela importait gnement qui est mis en Streamline Pégase, et C/S prépeu et surtout ne répondant place. Fonctionnement du sentation des impacts financiers que partiellement à nos ques- comité carrière ? Combien et humains de ces réorganisations, pourtant si nombreuses. de propositions d'emplois la tions. Quels accompagnements ?

Demander leur avis aux salarié.e.s c'est compliqué... pour certain.e.s élu.e.s

Nous avons proposé que les salarié.e.s donnent leur avis sur les futures négociations (accord avenant Time, NAO). Mais les élu.e.s ont majoritairement voté contre...

En fait, ils n'ont même pas voulu voter pour ou contre. Ils ont voté contre... le fait que la question ci-dessous leur soit posée :

« Nous demandons à pouvoir utiliser couleur CE et ainsi consulter les salariés d'ADPGSI France sur les thèmes qui relèvent des attributions du CSE. Ex: Time. Pour qu'ils et elles puissent s'exprimer sur les négociations en cours et qui vont les impacter. »

Mais nous ne désespérons pas de faire entendre raison à la majorité des élu.e.s.

# Présentation aux salarié.e.s des résultats de l'enquête RPS

Grace à nos interventions en CSE, et en Nous attendons donc ce plan détaillé qui sera distribuant le tract précédent aux sala- présenté nous l'espérons prochainement au CSE.

Prévenir et agir sur les facteurs de

risques présents dans l'entreprise.

rié.e.s, la direction a enfin réagit et a commencé à informer les salarié.e.s des résultats de l'expertise sur leriaire les RPS.

La direction nous a dit qu'en fait cela n'avait rien à voir avec nos actions, que c'était déjà prévu... il ne nous l'avait juste pas dit... ah bon ?!

d'actions allait être élaboré.

Lors des restitutions aux salarié.e.s, la direction a exprimé la volonté de peut-être faire participer des repré-Soutenir les salariés déjà en souffrance psychologique au travail. sentant.e.s du personnel et des salarié.e.s... PRÉVENTION les risques psychosociau

#### C'est une excellent idée!

Nous proposons aux salarié.e.s qui le souhaitent de travailler sur ces thèmes.

La direction a expliqué lors des réunions Vous pouvez soit travailler en groupe, seul ou de restitution aux salarié.e.s qu'un plan avec nous. Envoyez ensuite vos propositions à votre RRH, et à nous afin que nous puissions faire un suivi auprès de la DRH.

Toujours très peu de réponses claires et précises... le règne de l'opacité!!