

Stop aux incivilités

Depuis deux années déjà, le docteur Sugier, lors de son rapport annuel, alerte le CHSCT et la Direction sur la souffrance au travail dans notre établissement. Avec la particularité insupportable que cette souffrance soit en partie aggravée par des actes d'incivilité entre collègues.

Nous pouvons saluer le fait que notre nouvelle Direction ait entendu une partie du message du docteur Sugier. Pour cela elle nous conviait le 9 novembre dernier à sa semaine "Stop aux incivilités". Toutefois, la CFDT regrette que le CHSCT n'ait pas été sollicité pour participer à son élaboration : c'est aussi son rôle.

Pour ceux qui ont participé à la conférence, au quiz ou à la présentation d'une « box management » : Bravo. Le Bien Vivre Ensemble est probablement important pour

question essentielle : qu'est-ce qui provoque les incivilités dans notre établissement ? Seulement quelques personnes isolées, caractérielles, qui manqueraient de savoir-vivre ? C'est bien trop réducteur. Pour la CFDT, la cause première de ces incivilités est liée à l'organisation du travail. Notre Direction impose depuis plusieurs années plus de contraintes concernant les coûts, les délais et la qualité. Tout doit être rationalisé, notre travail doit respecter des procédures rigides pour lesquelles aucune dérogation n'est autorisée sans mise « hors la loi ».

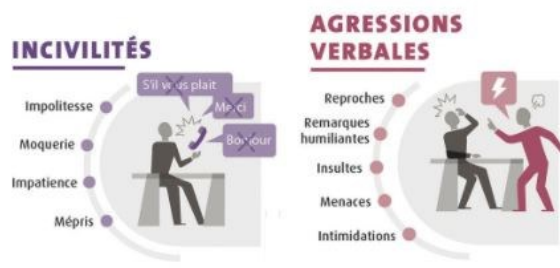
Toutefois, la réalité est souvent différente : un dossier n'est jamais le même, l'imprévu est souvent la règle. L'organisation actuelle ne permet plus de traiter ces imprévus : les retards, la qualité ou les coûts ne sont plus respectés. Le moins rapide perd ses moyens, le plus rapide perd en qualité... Le collaborateur est alors pointé du doigt, des tensions apparaissent dans les équipes, entre collaborateurs et managers. Ainsi les plus fragiles, les moins disciplinés peuvent déraiper et les incivilités s'installer. Il est ensuite facile de condamner le manque de respect.

Pour la CFDT, combattre les incivilités, c'est avant tout agir sur les causes. Elle appelle la Direction à axer ses actions vers de la prévention. La dimension des équipes doit être revue pour permettre à tous de travailler dans un climat serein.

La Direction doit remettre le collectif au cœur de nos métiers et arrêter la politique de l'individualisme.

Le collectif réduit l'exclusion, la solidarité naît du collectif. Redonnez-nous envie de travailler Ensemble.

Étonnez-nous !



vous.

Mais pouvons-nous en vouloir à tous ceux qui n'y ont pas participé : les déçus, les indifférents, les sceptiques qui ne croient plus dans la volonté de leur entreprise pour que leur vie au travail s'effectue dans les meilleures conditions ?

Dire bonjour, parler correctement, respecter la différence de l'autre est primordial pour avoir des relations sereines et épanouies. Cela doit être un automatisme à tous les niveaux, dans les équipes, entre l'équipe et sa ligne managériale. Combattre les incivilités est l'affaire de chacun. Mais cela ne peut suffire, notre Direction oublie une

Dans ce numéro :

Incivilités	1
Target	2.1
Bilan santé	2.2

Aujourd'hui, cet édit est consacré à ma vision de la formation proposée dans notre établissement.

Quand on parle de formation, il faut distinguer 2 éléments : le plan de formation et la transmission des connaissances à travers l'accompagnement par un sachant.

Bien que lourd et copieux, le plan de formation n'est pas complètement adapté aux attentes des salariés : souvent trop éloigné du travail quotidien, pas assez pointu dans certains domaines...

Quant à la formation en binôme, cette pratique est de plus en plus difficile à tenir correctement.

En effet, l'augmentation des stocks de dossiers à traiter, les réclamations clients, les réunions et la diminution du nombre de salariés au sein de chaque équipe font que le temps de prise en charge pour un nouvel arrivant se réduit de plus en plus.

Avant, une nouvelle recrue était en binôme avec un plus expérimenté. Le temps de compagnonnage pouvait durer des semaines, des mois, parfois plus d'une année pour les travaux complexes ou saisonniers. Les 2 agents étaient soudés dans le travail.

Maintenant, il faut apprendre et donner son savoir le plus rapidement possible, tout en assurant son travail quotidien.

Nous n'avons plus le temps de bien former et de bien se former. La formation est pourtant un investissement sur le long terme, nécessaire pour bien travailler et être bien dans son travail.

Nathalie MOURRAIN
Élue de CE

NOA d'honneur



Au SNB, pour ses couacs dans la gestion du spectacle de Noël et la non prise en compte des salariés en absence longue durée dans la distribution des cartes cadhoc.

Le chiffre du mois : 1,5 %

C'est l'augmentation générale réclamée par l'intersyndicale avec un plancher de 450 € et un complément d'intéressement de 500 €.

Target

A l'origine, les services sollicités pour travailler les jours fériés étaient ceux en relation directe ou indirecte avec les marchés français ou internationaux et dont des opérations étaient enregistrées ces jours-là, nécessitant une présence dans les locaux.

Les horaires de présence étaient calculés à minima en fonction du volume moyen traité. Le travail était exclusivement effectué par des volontaires, le nombre de salariés était calculé à minima.

La ligne hiérarchique était appelée en renfort dans les services où, pour des raisons de sécurité, les opérations

demandaient une double validation.

Qu'en est-il en 2017 ?

En fonction de besoins occasionnels (démarrage informatique, prise en charge de nouveaux clients, retard dans les dossiers...), tous les services

peuvent être concernés par ces journées Target.

Mais pourquoi nos Directions optent-elles pour nous faire travailler un jour férié ? Pour quels gains ? En ces temps de restriction de coût, pourquoi choisir d'autoriser des heures supplémentaires ? La CFDT s'interroge.

Car il s'agit bien d'heures supplémentaires. Chaque jour travaillé donne droit à une récupération en temps et à une indemnisation à 100%. Seuls les TMB peuvent transformer leur compensation financière en temps de repos s'ils le demandent en accord avec leur hiérarchie.

Concernant la notion de volontariat, elle a complètement disparu. Si

nous avons de la chance, nous pouvons encore choisir la ou les dates de notre "participation", sinon le jour nous sera imposé.

De plus en plus fréquemment, si nous ne sommes pas volontaires, nous sommes considérés comme

n'ayant pas l'esprit d'équipe. Nous sommes stigmatisés. A l'extrême, nous serons sanctionnés lors de nos évaluations ou lors d'une demande d'augmentation. Ne pas faire de jours Target n'est pas politiquement correct. Mais où est cette clause dans nos contrats de travail qui indique que le travail supplémentaire est une obligation ?

Enfin, que devons-nous penser des services qui, d'une année sur l'autre, augmentent le nombre de personnes réquisitionnées alors que l'activité en lien direct ou indirect avec les marchés n'évolue pas ? Comment qualifier nos Directions qui, par leur politique, obligent les managers de proximité à rappeler leurs collaborateurs les jours fériés pour réguler leur stock ? Cette année, nous avons constaté que le nombre d'agent présents le 01/11/2017 a été plus important dans certains services que les autres jours de la même semaine. Quels bénéfices tirer de ces dérapages ?

La CFDT engage les managers et la Direction à un plus grand respect du temps entre vie privée et vie professionnelle.

Santé : Optez pour la prévention !

L'examen de prévention en santé est proposé gratuitement par la CPAM. Il est destiné en priorité aux personnes éloignées du système de santé classique du fait des frais engendrés, de la barrière de la langue, des difficultés matérielles... Cependant, tous les assurés sociaux affiliés au régime général de santé (CPAM) ainsi que ceux affiliés au régime agricole (MSA) peuvent en bénéficier de même que leurs ayants droits.

Il s'agit d'un bilan de santé totalement gratuit, accessible tous les 5 ans, qui s'inscrit dans la politique de gestion du risque, notamment en matière de dépistage. Le bilan comporte une série d'analyses bio-médicales (sang, urine...), des tests (vision,

audition, capacité respiratoire...), complétées par un examen général effectué par un médecin. Il dure environ 2 heures 1/2. Pensez à amener votre carnet de vaccination et votre carte vitale à jour.

Le bilan a lieu dans un centre



d'examen de la sécurité sociale ou un centre agréé. Les salariés de l'établissement dépendent du Centre d'Examens de Santé de Saint-Nazaire.

Pour en bénéficier, vous devez vous

inscrire en ligne sur www.ameli.fr ou par mail à :

ces@cpam-loireatlantique.cnams.fr. Vous recevrez une demande d'inscription à retourner avec vos disponibilités.

Votre convocation vous sera adressée dans les jours suivants, accompagnée d'un questionnaire de santé qui a pour objectif de mieux cibler les examens et les actions de prévention à mettre en œuvre.

Si vous avez 50 ans et plus, Société Générale accorde une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée, une fois sur la période entre 50 et 54 ans puis chaque année pour les salariés de 55 ans et plus, sur présentation d'un certificat médical.

La journée n'aurait pas été de trop au vu des délais de route pour certains.

A l'heure où nous écrivons, nous n'avons pas d'information sur le plan stratégique 2018/2020.



Vous pouvez retrouver ce numéro sur le site www.cfdt-sg.fr dans la rubrique « actualités ».

Vous souhaitez nous contacter, une seule adresse : cfdt.sgnantes@gmail.com

Numéro rédigé par Nathalie COUCHELLOU, Nathalie MOURRAIN, Christine VALTON