

Le bien-être a un prix... la direction est-elle prête à le payer ?

Le CSE s'est réuni jeudi 14 octobre

Bilan de la formation « accompagnement au changement et prévention du stress »

Le cabinet AlterAlliance a présenté aux élus un résumé des deux formations dispensées avant et après l'entrée dans Ebra Services.

La plupart des salariés ont apprécié de pouvoir échanger avec des collègues des autres pôles sur leurs inquiétudes. Ils ont pu s'apercevoir que leurs difficultés et appréhensions étaient partagées par le plus grand nombre.

Selon la direction, la prévention des risques psychosociaux a débuté avant la création d'Ebra Services avec la mise en place des formations « Accompagnement au changement ».

Ont suivi : la formation des managers, les entretiens individuels, les réunions qualité pour les studios graphiques.

La Filpac CGT a rappelé qu'il est essentiel de remettre l'humain au cœur du travail et de l'entreprise pour mieux prévenir les risques psychosociaux et favoriser le bien-être des salariés.

Les élus ont entendu les démarches entreprises par la direction mais ces mesures leur semblent largement insuffisantes au vu de la souffrance d'un certain nombre de salariés.

Bilan des entretiens individuels

Sur 214 entretiens, 77 personnes ont fait un retour positif à leur managers et 4 un retour négatif.

La direction, est satisfaite puisque les entretiens annuels ont « été positifs dans l'ensemble » et ont permis un temps d'échange constructif.

La Filpac CGT tempère cette satisfaction, seul un tiers de ces entretiens ressortent positifs, et rappelle à la direction que de nombreux salariés restent dans l'attente de réponses à leurs interrogations.

Annonces classées

Les salariés de ce service rencontrent beaucoup de difficultés depuis le démarrage. Entre les heures supplémentaires faites en nombre au premier trimestre, la faible rémunération, le sentiment de manque d'équité généralisé, les conditions thermiques de ce début d'automne...

Ces salariés ont montré une grande tolérance et beaucoup de flexibilité malgré des conditions de travail très difficiles. La Filpac CGT s'inquiète une nouvelle fois du mal-être récurrent dans ce service. La direction attend-elle une montée en puissance du turn-over pour réagir ?

Le mois dernier, les élus Filpac CGT ont demandé l'équité face au télétravail dans ce service. La direction, affirmant « ne pas être au courant », devait se renseigner ; c'est chose faite. Aujourd'hui, elle affirme que les deux personnes en télétravail sont des « anciennes des annonces classées » venues renforcer le service pour cette année.

La direction a également souligné que les salariés des AL/AC « ne sont pas assez autonomes pour être en télétravail ».

La Filpac CGT rappelle une nouvelle fois que l'équité est importante pour une bonne qualité de vie au travail.

Même si, pour la direction, les jeunes qui signent leur contrat sont contents de trouver un premier CDI et connaissent le salaire qui leur est proposé, la Filpac CGT trouve l'argument beaucoup trop facile.

Ne serait-il pas judicieux de pérenniser les emplois dans ce secteur d'activité ?

Lenteur du système informatique

Selon la direction, des études sont réalisées régulièrement pour pallier le problème. Il faut signaler au SVP les dates et heures des incidents.

Les élus ont remonté une nouvelle fois les problèmes liés à Workflow (lenteurs, rafraîchissements inexistant, vidage de cash et redémarrage des ordinateurs plusieurs fois par jour), soulignant que tous ces désagréments sont source de stress et d'erreurs pour les salariés.

D'après la direction, la nouvelle version de Workflow, cette fois installée par site, devrait régler de nombreux problèmes.

Report des congés

La direction rappelle que les congés doivent être pris dans les temps en prévention des risques psychosociaux.

La Filpac CGT conseille aux salariés de ne pas s'autocensurer. Il est toujours préférable de poser ses congés, même si l'on pense qu'ils seront refusés. Sans demande faite auprès de la hiérarchie, il est impossible de trouver un arrangement et les congés seront perdus.

Aménagements des postes et environnement de travail

Les élus demandent une analyse ergonomique de l'ensemble des postes et environnements de travail. La direction ne veut pas entrer dans des coûts qui ne lui semblent pas utiles. La Filpac CGT précise que des **solutions gratuites** existent auprès des services de santé au travail.

La direction va se renseigner.

Le mot magique a été prononcé. Devinez lequel...

Point sur les effectifs

Deux contrats d'apprentissage ont débuté le 4 octobre, dans les services informatiques ; le troisième est encore en recherche.

Côté ordonnancement : le CDD poursuit son remplacement à Strasbourg. A Veurey, les entretiens sont en cours : une personne a presque signé, l'autre est toujours recherchée. A Lyon, la recherche se poursuit.

Problèmes de locaux

- A Strasbourg, la situation est bloquée par des problèmes juridiques.

La Filpac CGT demande à la direction de trouver en urgence une solution pour déplacer les salariés du service SVP pendant les travaux.

La direction a refusé de communiquer au CSE le coût du séminaire des managers durant lequel ces derniers ont coaché des poneys fin septembre, affirmant que le coût en valait la peine pour assurer la cohésion des équipes. Pour autant, elle trouve que déplacer le service SVP dans la salle de conférence de Strasbourg le temps des travaux coûterait trop cher.

Si l'encadrement de proximité est un enjeu majeur dans l'organisation d'une entreprise, il en est de même pour l'ensemble des salariés.

Les élus Filpac CGT demandent la même considération pour tous.

- A Lyon, les problèmes administratifs ralentissent la procédure. **Les élus demandent à la direction de trouver d'urgence une solution pour que la demande d'un bureau aménagé soit prise en compte.**

Mutuelle

Plusieurs salariés ayant rencontré des problèmes de mutuelle, les élus demandent à la direction une présentation claire de la part du prestataire.

En attendant cet échange, les personnes rencontrant des problèmes sont invitées à remonter les informations aux élus.

Les bonnes nouvelles (enfin...)

- Le 13^e mois sera versé au milieu du mois de décembre.

- La direction, sous réserve que l'organisation du travail le permette et avec l'accord des managers, accepte que les salariés partent dès 16 heures les 24 et 31 décembre.

Prochain CSE : jeudi 18 décembre 2021

Contact : ebaservices.cgt@gmail.com