

## Retour sur la plénière CE du 28 Mars 2013

Le 28 Mars, est intervenue après deux plénières extraordinaires et plusieurs réunions bilatérales, l'information consultation sur le projet de réorganisation AMBITION 2013.

Les représentants CFE-CGC, à l'identique du positionnement adopté en CHSCT, ont rendu un **avis favorable**.

Cette décision est l'aboutissement d'un dialogue social initié depuis plusieurs mois, qui nous a permis d'être écouté et entendu sur ce que nous avons jugé essentiel.

Si à ce jour, nous sommes conscients que les prochains mois vont être un important chantier, avec les défis et contraintes que cela implique, nous sommes convaincus d'avoir œuvré au mieux afin de préserver les avantages acquis individuels et collectifs des salariés concernés.

Nous sommes également convaincus d'avoir contribué à clarifier les processus fonctionnels, prévenu les risques liés aux premières définitions de certaines missions, sécurisé le déploiement à venir, notamment par le balisage des entretiens de positionnement et d'accompagnement des salariés ainsi que par l'investissement subséquent que la Direction s'engage à réaliser dans la formation.

Cette nouvelle organisation est réalisée à iso effectif présent, sans mobilité géographique ; les déplacements des salariés faisant l'objet d'un repositionnement suite à la suppression des délégations régionales continueront à se faire dans le cadre des dispositions existantes (accord ORTT).

La Direction a pris note de notre volonté de maintenir un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, l'accent sera donc donné sur les mesures alternatives permettant de limiter les déplacements au strict nécessaire.

Enfin, et ce n'est pas la moindre des avancées, la Direction s'est engagée à rendre cohérents les principes de responsabilisation et d'autonomie attendus de l'encadrement opérationnels et la définition de leur temps de travail ; nous y veillerons.

Vous avez été nombreux à nous faire connaître vos craintes parfois, mais surtout votre souhait de vous lancer dans l'aventure de cette « nouvelle DUA » ;

En notre qualité de représentants du personnel cadre, nous avons jugé nécessaire de faire fi de toute frilosité et de nous engager à vos côtés, afin de vous accompagner et sécuriser au mieux ce nouveau challenge professionnel.

## Et demain que se passe-t-il ?

### Les premières dates...

**17 Avril 2013** : Date limite pour postuler aux fonctions de Sous-directeur réseau ; Responsable Pilotage, Responsable Appui opérationnel, Chargé de lutte contre la Fraude et Responsable de la communication.

**Semaines 15/16/17** : « Tour de France Ambition 2013 » : Présentation du projet dans les CGEA par binôme (RH/DR/SEC GENERAL).

**26 Avril 2013** : La Direction a souhaité qu'Ambition 2013 soit porté par le management qui sera associé à la définition des modalités de fonctionnement ; cette première journée d'échange permettra aux futurs acteurs de la sous direction réseau et aux responsables des différents services, départements ou pôles supports de se rencontrer et d'échanger.

Là encore nous nous félicitons que le binôme encadrant des CGEA soit associé conjointement tout comme nous nous félicitons d'avoir obtenu l'assurance de la Direction que dans l'avenir, l'expertise technique des RUG ne serait pas dissociée de l'animation managériale des équipes.

**1<sup>er</sup> Juillet 2013** : La nouvelle organisation devrait être officielle.

**1<sup>er</sup> Septembre 2013** : Les éventuels aménagements de locaux liés à l'organisation (notamment la répartition entre sous-direction réseau & fonctions support) devraient être finalisés ; la Direction n'a pas exclu qu'il y ait des mouvements de personnels entre Hausmann & Levallois-Perret.

Aucune mobilité géographique n'étant imposée sauf aux délégués régionaux relevant du statut de cadre dirigeant, si des salariés souhaitent venir travailler sur Paris, la Direction a tenu à préciser que l'accord sur la mobilité ne s'appliquerait pas.

En Province, il nous a été indiqué que des aménagements pourraient être réalisés en fonction des contraintes ; si des déménagements s'imposaient, ils ne seraient pas réalisés avant les échéances contractuelles des baux.

## L'accompagnement personnalisé...

### → Le positionnement :

Les salariés concernés par l'évolution de leurs missions (RFS & secrétaires de DR) bénéficieront de l'accompagnement suivant :

**1<sup>er</sup> entretien individuel obligatoire :** entre le **salarié** et la **Responsable des Ressources Humaines** : entretien de **positionnement**, il sera l'occasion pour les salariés concernés de faire le **point** sur leurs **missions actuelles**, d'exprimer **leurs souhaits de positionnement** dans la **future organisation**.

➤ Les actuels RFS seront positionnés dans la future organisation de façon à pouvoir intervenir en qualité **d'experts** dans leur domaine d'affectation (Fonctions supports nationales ou Sous direction réseau) :

➤ Face à ce véritable **entretien charnière**, nous attirons l'attention de chacun d'entre vous sur la nécessité de **préparer ces entretiens** qui doivent se dérouler dans des conditions optimales, propices à un échange nourri et constructif.

➤ Cette phase doit être finalisée au plus tard le 31 Mai 2013, ces échanges pourront se dérouler à la Délégation Nationale ou sur les sites.

➔ N'hésitez pas à nous alerter si vous rencontrez des difficultés dans la planification et/ou réalisation de ces entretiens.

**2<sup>ième</sup> entretien individuel obligatoire :** entre le **salarié**, son **nouveau manager** et la **Responsable des Ressources Humaines** : il permettra au salarié de recueillir **l'ensemble des éléments** concernant **son nouveau périmètre d'intervention**, et l'élargissement ou la spécialisation de son activité ; de formuler ses interrogations, de s'exprimer sur l'organisation de son travail.

➤ A l'occasion de ces entretiens, les **besoins de formation seront identifiés et recensés** ; un parcours permettant une **montée en puissance du salarié sur ses missions** devra être élaboré.

➤ Tout besoin d'accompagnement du salarié pour être en mesure de réussir pourra être identifié.

# Les élus & représentants CFE-CGC vous informent

- ➔ Nous vous invitons à ne pas négliger ces étapes essentielles dans la réussite de vos nouvelles fonctions, préparez-les, soyez proactifs, n'hésitez pas à identifier tous les leviers de réussite nécessaires et à en demander la prise en compte : formations, benchmarking, mise en place de parcours adaptés.
- ➔ Là encore, n'hésitez pas à nous alerter si vous rencontrez des difficultés dans la planification et/ou réalisation de ces entretiens.
- ➔ Ces entretiens auront lieu, au plus tard, entre le 1<sup>er</sup> et le 30 Juin 2013.
- ➔ Ne sous estimez pas l'importance de cette étape à l'issue de laquelle votre nouveau positionnement vous sera confirmé par courrier individuel.

## → L'intégration :

### 1/ Les réunions d'intégration de chaque salarié à sa nouvelle équipe :

Chaque responsable devra organiser cette réunion d'intégration afin de permettre aux salariés d'identifier sa nouvelle équipe de travail et les processus fonctionnels définis. Un travail sur la **cohésion d'équipe** sera réalisé.

### 2/ Les points d'étape avec les managers :

Réunions organisées et animées par la Responsable des Ressources Humaines, elles ont pour vocation de s'assurer de la **bonne intégration des salariés** et de la **bonne appropriation de leurs missions**.

Les instances représentatives du personnel (CE/CHSCT) seront informées de la teneur de ces réunions.

### 3/ Le « suivi » individuel des salariés :

**6 mois après la définition du nouveau périmètre de sa mission** et semestriellement pendant un an, **il sera proposé à tout salarié concerné des entretiens « RH » permettant de l'accompagner dans la réalisation de ses missions.**

**Non obligatoires**, ces entretiens permettront à chacun d'échanger, de faire le bilan de sa prise de mission, d'évaluer ses besoins de formations complémentaires ou d'évoquer toute autre thématique contribuant à sa réussite.

- ➔ Là encore, nous vous invitons à utiliser ces modes d'accompagnement qui ont été prévus pour permettre à chacun d'être en situation de réussite.

## Les élus & représentants CFE-CGC vous informent

### En conclusion...

Vous l'avez compris, notre avis favorable, n'est pas un chèque en blanc signé à la Direction,

C'est un avis éclairé que nous avons donné en connaissance de cause et en vertu duquel, nous nous autorisons (et nous nous autoriserons) plus que jamais, à être critique, intrusif et revendicatif.

Des engagements ont été pris par la Direction, nous ferons en sorte qu'ils soient tenus.

Nous avons obtenu que l'accompagnement et la formation soient des points clés de ce projet, chacun devant être mis en situation de réussir.

Collègues de travail, nous serons à vos côtés comme toujours, dans la mise en œuvre, le déploiement et l'accompagnement de cette nouvelle organisation, n'hésitez pas à nous interroger, nous interpellier, nous serons présents.