



Journal d'Infos des élus CGT du CE de la DO Est

EDITO

Dans notre déclaration préalable, nous avons mis l'accent sur la nécessaire préservation des emplois, les excellents résultats pouvant le permettre aisément. Nous avons dénoncé l'appel massif à la sous-traitance et le reversement d'un montant de 2,5 milliards d'euros aux actionnaires.

Nous avons dénoncé l'échec des NAO, l'absence de visibilité sur l'évolution de l'emploi (GPEC) et la perte des savoirs.

Nous avons alerté l'entreprise sur la recrudescence des situations de risques psychosociaux liés aux non remplacement des nombreux départs, entraînant des organisations de travail instables avec des évolutions trop rapides et non maîtrisées.

Nous avons dénoncé la volonté de passage du management en mode start-up, inadapté à la taille, à la sociologie, et à la moyenne d'âge de notre entreprise.

Pour finir, nous avons souligné l'enlisement de l'accord sur la reconnaissance des compétences (ARQC) qui 1 an après sa signature peine à se mettre en place. Une situation qui générera un risque d'iniquité selon les métiers, les unités et l'année de mise en œuvre effective de l'accord.

PROJET IMMOBILIER DE NANCY



Situation actuelle :

Le personnel de l'agglomération nancéenne est réparti sur 5 sites : Vandoeuvre, Nancy St Georges, Nancy St Max, Villers les Nancy et Heillecourt soit 17579 m² pour 721 salariés. La baisse de 6% par an des effectifs laisse prévoir un effectif de 430 ETP en 2022.

Les lignes directrices du projet

- Une prise à bail à horizon 2022 d'un nouveau bâtiment d'environ 3800 m² destinée à devenir le site cible des activités tertiaires, permettant d'accueillir 250 salariés.
- Optimiser le site de Saint-Max qui disposera d'un cadre de travail rénové pour accueillir des salariés d'autres sites de l'agglomération. Un budget sera prévu pour son aménagement. Il sera libéré à l'horizon 2029.
- Libérer de ses occupants le site de Vandoeuvre qui restera un site hébergeant des infrastructures techniques stratégiques.
- Libérer le site de Nancy Saint Georges qui pourra être valorisé à compter de 2022.

- Maintenir les sites spécifiques adaptés aux activités non tertiaires de Villers les Nancy et Heillecourt (reconduction des baux aux prochaines échéances).
- Permettre la cession du site de Kennedy (RIE) après le déménagement sur le nouveau site.

Le projet

La construction d'un immeuble permettra de choisir emplacement et situation. Il permettra de répondre aux besoins en prenant en compte l'évolution des activités. Il intégrera des places de parking, un service de santé au travail et un Restaurant Inter Entreprise. Le bâtiment sera de Haute qualité environnementale et devra être facilement accessible avec les transports en commun depuis la gare.

SDIT NANCY
Un nouveau bâtiment
de 3800 m²

L'EQUIPE CGT



TITULAIRES :

Michel ESSELIN : ADGE Mundolsheim
Philippe WOLFF: AGPRO Mulhouse

SUPLÉANTS :

Sophie CASTELLI : SCOE Belfort
Joëlle ULICZNY : UAT Chalons-sur-Saône

REPRESENTANTE SYNDICALE CE :

Annie SERVIERE : AE Schiltigheim

SOMMAIRE

Edito	p1
SDIT Nancy Projet Immobilier	p1
UI – DIOCE Opérations complexes et Pilotage Entreprise	p2
UI – Supply Chain Evolution de la chaîne d'approvisionnement	p2
Bilan Egalité pro 2017	p2

UNITES INTERVENTIONS

DIOCE OPERATIONS COMPLEXES ET PILOTAGE ENTREPRISES

Réunir les acteurs de l'intervention (PIOC) et ceux du pilotage (RPI) dans un même département paraît logique et facilitera probablement la communication et la dynamique entre ces groupes. Néanmoins, la CGT demande un engagement fort de la Direction sur :

- la limitation d'extension des périmètres géographiques d'intervention.

- le maintien du nombre d'astreintes
- le maintien du volontariat en cas d'entraide dans d'autres périmètres géographiques.

En effet, la remise en cause de ces aspects constitue autant de facteurs susceptibles d'engendrer d'importants risques psychosociaux et/ou routiers quand ils seront mis en œuvre par l'entreprise.

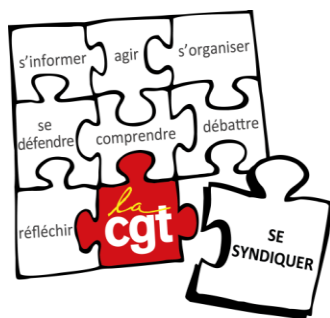
SUPPLY CHAIN EVOLUTION DE LA CHAINE D'APPROVISIONNEMENT

La CGT a voté contre le projet d'évolution de la chaîne d'approvisionnement car :

- ce projet n'obéit qu'à une logique financière. Il se fait au détriment de la qualité comme toutes les autres activités sous traitées, que ce soit les interventions techniques, le nettoyage, l'entretien ou le patrimoine.
- ce projet est développé avant que la

plateforme logistique ne soit présente dans la région. Cela générera du trafic routier supplémentaire alors même que l'entreprise revendique une image citoyenne et soucieuse de l'environnement.

- il engendre la disparition du poste d'opérateurs logistique et diminuera les possibilités de reclassement de salariés.
- les techniciens se verront attribuer des tâches annexes supplémentaires, réalisées auparavant par opérateurs logistiques, loin de leur cœur de métier et non prises en compte dans les plans de charge.



Pour éviter tous ces problèmes, la CGT préconise de garder la chaîne d'approvisionnement en interne et d'embaucher des opérateurs logistiques.

BILAN EGALITE PROFESSIONNELLE 2017



Moi, quand je serai grande, j'aurai un salaire d'homme!

27 % D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :

STOP!

Nous sommes encore loin d'une réelle égalité professionnelle en DO Est.

Une sensibilisation des CODIR a été faite sur le sujet mais tout reste à faire, pour exemple un seul Directeur de Département a participé à la réunion du réseau « Elles 'oz ».

La CGT ne constate aucune réelle évolution dans ce bilan. Les recrutements externes et la hausse des effectifs amélioreraient significativement la situation de l'emploi des femmes. Certains chiffres restent surprenants et décevants. La DO a recruté 50% de femmes sur des emplois précaires, moins d'un quart a été confirmé en CDI. Pour rétablir l'équilibre, la CGT exige un plan de recrutement ambitieux, avec des embauches dans tous les domaines d'activité. Quelques évolutions positives sont constatées mais elles restent extrêmement fragiles.

L'impact des actions "la classe de techniciennes, des réseaux Elles'OZ et Happy Men ou la labellisation Hommes/Femmes managers est très limité car les mentalités évoluent trop lentement.

L'atteinte des objectifs de l'accord « égalité professionnelle » nécessitera de nouvelles initiatives.

La CGT demande une sensibilisation de l'ensemble des salariés pour mettre fin aux préjugés et stéréotypes existants.

Un objectif ambitieux doit être fixé par unité pour que les managers et membres de CODIR obtiennent le visa égalité pro et s'investissent pour le proposer à l'ensemble des salariés.

Une analyse de la situation des femmes devrait être menée pour favoriser leur promotion et faire ainsi profiter l'entreprise de toute la richesse induite par la mixité.

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom
Adresse
CP
Tél

Prénom

Ville