

POINT sur les ACTIONS au 30/10/2015

Extraits des chapitres du programme 2013 / 2016	Objectifs visés par CFE CGC	Avancement	T1-2015	T2-2015	T3-2015
Un leitmotiv devenu permanent	Dans chaque négociation ou la signature de la CFE-CGC est requise, demander systématiquement des mesures en faveur de l'encadrement si non prévu alors que le collège 2, maîtrise de qualification, lui est pris en compte.	☐☐	☐☐	➡	☐☐
Un A.E. juste pour les collèges 2 et 3	Négocier des avantages pour les collèges 2 et 3 (création d'une haute maîtrise pour l'encadrement assimilée IAC, faire cotiser les cadres d'astreinte maîtrises à la caisse des cadres...,	☐☐	➡	☐☐	☐☐
des actions fortes	Simplifier les organisations du péage et de la viabilité sécurité en faisant converger des postes sensiblement identiques en un seul pour en réduire le nombre avec suivi évolution tous les 6 mois,	☐☐	➡	☐☐	☐☐
	Faire rentrer l'astreinte comme cas de pénibilité pour les 3 collèges,	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐
	Faire auditer le contrat de retraite par capitalisation pour savoir si il est encore performant compte tenu de l'évolution de l'ingénierie financière des ces dernières années,	☐☐	☐☐	☐☐	➡
Veiller au respect des engagements de la Société suite aux réorganisations des Directions	Des promotions internes et motivantes par mobilité (politique Eiffage de promotion interne suivie dans ce domaine),	☐☐	➡	☐☐	➡
	Utilisation étendue des VSA (voitures de services affectées) aux cadres d'astreinte districts et voitures de fonction sans dérive (création extension des cercles fermés si besoin pour ceux qui ont des avantages qui se réduisent trop fortement) et voir comment traiter les oubliés (électroniciens,...), et négo compensation perte avantage en nature pour ceux qui ont perdu l'usage du VL de service affecté (Dir Cent, DR),	☐☐	☐☐	➡	➡
	Suivi des moyens alloués au Management pour atteindre les objectifs de sécurité en NEX 1 & NEX 2, suivi des plans de charges des salariés et de la non perte des SAVOIRS	☐☐	☐☐	➡	➡
Veiller au respect de l'application de l'AE sur la Prévention du STRESS et des RPS	Entrée des NTIC dans la vie professionnelle et vie privée : atouts, contraintes RPS , révolutions dans notre mode de vie	☐☐	➡	☐☐	➡
Veiller à l'égalité professionnelle	Parité Femme-Homme et Intégration des salariés ayant un handicap	☐☐	➡	☐☐	➡
Finaliser la nouvelle gestion des locaux vacances	Locaux vacances ; poursuite de la politique CE-CCE de location de locaux de qualité à des opérateurs extérieurs pour faire partir le maximum de salariés APRR-SIRA et leurs familles dans des locaux de qualité et à moindre coût	☐☐	➡	➡	➡
Informé et communiquer plus rapidement	1 Newsletters CFE-CGC par mois, maximum 2, sauf évènements exceptionnels	☐☐	➡	➡	➡
	Produire un bilan de nos engagements à mi-mandat,	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐
Informé et communiquer sur les lieux de travail	Aller à la rencontre des salariés sur les lieux de travail, donner la priorité en 2014 & 2015 sur les sites où des tensions existent	☐☐	☐☐	➡	➡
	Faire monter le nombre d'encartés CFE-CGC afin de multiplier de nouveaux élus = donner du sens à nos actions	☐☐	☐☐	➡	➡
Etre à l'écoute des alertes	En ces périodes complexes dans et hors de l'entreprise, des situations difficiles apparaissent et personne ou presque n'ose en parler. Notre réseau doit remonter les cas afin d'aider les collègues que nous représentons,	☐☐	➡	➡	➡
Sondage des salariés	Réalisation d'un sondage auprès des cadres & encadrants		Début action	➡	➡
A.E. PERCO	Mettre en place un Perco pour avoir un complément de retraite,	☐☐	Terminé		