

Economique et social :

- La journée supplémentaire de télétravail pour l'inflation du prix du carburant est reconduite jusqu'au 31 mars 2023. Nous avons expliqué à la Direction que le « chèque carburant » mis en place par le gouvernement ne touchait pas tout le monde et était de toute façon dilapidé en un mois au vu du faible montant. La limite pour bénéficier de cette journée supplémentaire est abaissée à 35 km vs 50 km initialement.
- Le courrier RH pour l'accompagnement des femmes enceintes est désormais en place (respect de l'accord égalité Femmes/Hommes). Ce courrier détaille les mesures dont peuvent bénéficier les femmes enceintes (aménagement d'horaires, jours de travail, congés exceptionnels de naissance...)
- Suite à « l'affaire » des heures du compteur de modulation non majorées lors du solde de tout compte après une démission, un virement va être réalisé cette semaine pour tous les salariés concernés ces 36 derniers mois et un courrier explicatif envoyé avec un bulletin de salaire de régularisation.
- Les tickets restaurants seront mis en place au mois de mars basés sur les jours travaillés en février (1j travaillé avec une pause déjeuner = 1 ticket restaurant). Les salariés devront confirmer ou non leur choix de prendre les tickets restaurant au cours du mois de février. Attention, ce choix est bloqué pour une année complète ensuite. Les tickets restaurant seront sous la forme d'une carte bancaire et/ou dématérialisés sur l'application du prestataire et crédités à chaque début de mois.

Effectifs et mouvements du personnel :

- 320 salariés dans l'entreprise, quasi pas d'évolution sur l'année avec une augmentation cet été puis une baisse pour revenir au niveau de janvier 2022.
- Absentéisme 2022 sur l'année complète à 17.51 % au global. Absentéisme à 2.86 % pour les télétravailleurs (comme quoi, le télétravail est un plus pour le bien-être des salariés et l'équilibre vie pro/ vie perso).



Rémunération variable (primes) :

- ➡ Nous avons signalé à la Direction la difficulté croissante pour l'atteinte des objectifs sur l'activité EDF et notamment sur des indicateurs qui ne dépendent pas des conseillers (exemple : taux de mise en service). La Direction met en place une analyse pour montrer au client que certains objectifs ne sont pas cohérents. En attente donc des résultats... mais pas d'évolution pour le moment et ce sont les conseillers qui sont pénalisés.
- ➡ La bonification du forfait prod GC/Engagement est maintenue sur février.

Production :

- ➡ Nous restons à 35 h pour le moment sur les différentes activités.
- ➡ Des discussions sont en cours sur l'activité EDF pour la création d'un second poste d'ASC.
- ➡ Nous avons remonté à la Direction les (très) nombreux dysfonctionnements techniques des différents outils qui pourrissent les journées des conseillers. Des signalements y compris sur les incidents ponctuels vont être faits via l'outil dédié mis en place, en espérant une prise en considération par le client pour amélioration.
- ➡ La période de tutorat à la suite d'une formation initial est renforcée et prolongée à 3 semaines. Les nouveaux salariés rencontreront leur futur manager 48/72 heures avant minimum et non pas le matin même comme c'est trop souvent le cas. Un salarié pourra être maintenu en tutorat plus longtemps si nécessaire afin qu'il gagne en autonomie.
- ➡ Nous avons remonté le fiasco du challenge des écoutes et des contre-écoute déjouant les responsables d'équipe... les challenges seront suivis différemment désormais.
- ➡ La Direction a tenu à rappeler que les messageries pro (teams, outlook etc.) mise à disposition par les clients ne doivent être utilisées que pour le travail.
- ➡ Une note sera faite en février concernant la fin de la modulation du temps de travail dans l'entreprise suite à notre accord qui prend fin le 23 février 2023 (pour rappel les trois syndicats représentatifs de l'entreprise ont dénoncé cet accord et aucun nouvel accord n'a pu aboutir au cours de l'année passée à négocier). Le code du travail s'appliquera donc.