

BDD 2025 : les précisions de la direction

24 janvier 2025 : présentation du projet d'évolution de la BDD

6 février 2025 : réponses aux premières questions des élus de CSE

Selon nous, les réponses les plus importantes sont :

- Les salariés dont les métiers disparaissent seront prioritaires sur l'ouverture des nouveaux postes. Si aucun candidat ne correspond, dans un deuxième temps, il y aura bien une ouverture à candidature.
- Les DA qui seront nommés sur des métiers de DCMM n'auront pas systématiquement de promotion. Cela dépendra du profil de chacun. Notre conseil, négociez ! (besoin d'aide : nous sommes là !)
- Les DCMM deviennent les hiérarchiques des CA pros.
- Le schéma délégataire n'est pas calé, des travaux sont en cours.
- Selon la direction, le rôle de l'ADA de l'agence qui accueille le DCMM n'est pas impacté. Mais quid de sa charge de travail en l'absence de ce dernier ?
- Les Chargés Risques seront réduits à 2 par réseaux. La direction assume ce choix d'équipe réduite qui, selon nous, posera problème en cas d'absence.
- L'hétérogénéité des tailles des DCMM sur le territoire de la CERA n'est pas un problème : pour la direction ces différences de taille des DCMM offrent des parcours professionnels différents.
- En cas de refus de proposition de poste par un candidat, la direction étudie avec lui un autre positionnement. A la fin, tout le monde retrouvera un poste ! (CQFD)
- Nous pourrions aussi citer l'augmentation des portefeuilles pour les GC et GCP, ou le positionnement de certains métiers spécialisés à cheval sur deux DCMM, mais il y a un autre sujet plus important à nos yeux à mettre en avant :

L'anxiété des salariés qui voient leurs postes disparaître !

Dès le 6 février, le SU-UNSA était favorable à l'ouverture des entretiens d'écoute RH des salariés. Exceptée la CGT, les autres délégations (SNE-CGC, SUD et CFDT) n'ont pas souhaité l'autoriser. **Les salariés concernés par la disparition de leur poste apprécieront et devront attendre le 25 mars**, date de la fin du processus pour pouvoir être entendus par les équipes des Ressources Humaines. Ces entretiens étaient aussi l'occasion d'émettre des souhaits et de parler de son avenir professionnel.

Certains justifieront leurs positions en invoquant des entretiens qui nuiraient au bon déroulement de l'expertise, sauf que cette dernière porte sur la nouvelle organisation de travail, la charge de travail induite, les liens hiérarchiques, etc., et certainement pas sur les carrières des uns et des autres.

Au SU-UNSA, nous entendons les attentes des salariés !





Ne restez pas seul(e), rejoignez les milliers d'adhérents du SU-UNSA pour faire entendre votre voix !

PRÉADHÉSION ou **ADHESION ICI**

Nom : _____ Prénom : _____

Née le : _____ à : _____

Adresse personnelle : _____

Email perso (facultatif) : _____ Tél. perso (facultatif) : _____

date d'entrée dans le groupe : _____

Affectée à : _____ Code ES : _____

Emploi occupé : _____ Classification : _____ Temps de travail (%) : _____

**Je souhaite recevoir des informations pour adhérer au Syndicat Unifié/UNSA de la CERA.
Mon numéro de téléphone pour être joint est le**

A.....Le.....Signature

Coupon à retourner à su.cera@sfr.fr

Droit de rectification, informatique et liberté : En application de l'article 127 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, les adhérents disposent d'un droit d'accès et de rectification pour toute information les concernant en s'adressant au syndicat. Les informations requises sont nécessaires à l'établissement de l'adhésion. Elles ne pourront être transmises à des organismes extérieurs sans l'autorisation expresse de l'adhérent.

