



Echanges avec
Christophe Fresnel

Directeur des ventes haut de marché à l'AE Normandie centre, A travaillé à l'international. Patron du marché Moyen Orient Asie, parcours essentiellement axé sur le business...

Christophe Fresnel se définit comme attaché au dialogue social, et au travail avec les partenaires sociaux, à l'écoute. Il espère progresser dans notre AD au moyen de l'écoute...

FO n'a pas manqué de noter ce point.

Présentation de Plaza Connect ADSE 2

Plaza l'Outil collaboratif digital et humain au service du plan stratégique Essentiels 2020 pour Améliorer l'Expérience Salarié

N'est pas obligatoire bien sûr ! 300 salariés de l'ADSE y sont inscrits. Le but est de réduire les supports de communication, donner des flux d'informations aux salariés en fonction de ce qui les intéresse. (créer des groupes propres à chaque boutique... recevoir des notifications)
CODA CALL : informations descendantes vers les managers, Test sur les secteurs Vallée du Rhône et Riviera de janvier à mars. Le but étant, d'après la direction, de trouver un maximum d'informations au même endroit. Le tout bien sûr en comptant sur l'installation de l'application JIVE sur le mobile professionnel.

EN DIRECT DE LA REUNION DS ADSE

Dès la rentrée, il y aurait diminution des envois d'informations par mail mais tout sera envoyé par mail.....

FO souligne qu'il faut être vigilant et ne pas substituer aux mails.

Attention au droit à la déconnexion

Le problème est l'information à 2 vitesses pour les salariés : ceux qui se renseignent et sont digitaux puis les autres.

Proposition FO : pourquoi ne pas faire un road show intégrant une formation sur Plaza ?

Quelles informations vont être mises en ligne sur Plaza ? A quelle fin l'ADSE veut elle utiliser cet outil ?

Christophe Fresnel explique qu'il s'agit d'un apprentissage collectif et d'une « invention » collective. La vision de l'entreprise n'est pas arrêtée sur l'utilisation de ce nouvel outil. Le but n'est pas de l'imposer pour ne pas faire fuir les salariés.

FO interpelle le DAD sur la pratique de What's app qui n'est sécurisé ni contrôlable. Il ne s'agit pas d'un outil interne.

« **Le premier canal de communication de l'entreprise c'est le manager. Si un jour cela devient plaza, nous ne serons plus dans la même entreprise** » dixit notre DAD

FO demande à la direction de mettre les moyens. **FO** soulève que les tests n'ont pas été présentés en CHSCT et le demande.

Présentation de l'accord portant sur la reconnaissance et les qualifications

L'accord a été présenté aux managers par conf call pour information. L'entreprise dispose de 18 mois pour mettre en œuvre les différents points de cette évolution en terme de reconnaissance

MAI /2017
vos élus DS FO

(référentiel métier notamment)

Le but final vise à s'intéresser aux compétences des salariés plutôt qu'à leur classification.

Un métier sera sur 2 niveaux (exemple un ACAC pourra être recruté en D et en Dbis). En fait pas de changement brutal, excepté plus de souplesse pour les salariés. Un salarié en bande C pourra postuler sur un PQ Dbis s'il pense en avoir les compétences.

Les compétences acquises hors de l'entreprise pourront être prises en compte. Ce sont de nouvelles méthodes de promotions qui vont se mettre en œuvre .

4 niveaux définis par métier sur 2 bandes : base, opérationnel, avancé et référent . D'opérationnel à avancé cela est considéré comme montée en compétences avec mini 2% et d'avancé à référent comme une promo 4% mini.

FO précise : le but est que le salarié puisse avoir le référentiel en appui s'il revendique une reconnaissance que son manager ne lui reconnaîtrait pas.

Alerte fo : veiller à une complète formation managériale afin d'assurer la neutralité et l'équité !!!

Vos délégués Syndicaux FO :

- Michèle Bouteiller
- Margareth Mouraille
- Khadija Benali Jourdan
- Sandra Dubois
- Damien Perot
- Christian Crédoz



Toutes les infos sur le **BLOG FO**

