

La Gazette FO de PROMEOM



PULSE : un nouvel outil métier

Des réserves syndicales

Le déploiement du logiciel métier PULSE marque une étape importante dans la transformation numérique de notre structure. Si certaines avancées sont à saluer, FO émet des réserves sur ce projet, car de nombreux points restent encore en suspens. Voici les grandes lignes de sa position.

Un choix sans concertation, une méthode à revoir

Le choix de PULSE s'est fait sans transparence, sans dialogue avec les représentants du personnel ni implication des salariés. Aucun cahier des charges et aucune grille comparative n'ont été communiqués. Ce manque de concertation est d'autant plus regrettable que ce logiciel impacte profondément les pratiques, les métiers et les relations avec les adhérents.

Un déploiement bien accompagné... mais à court terme

La phase de déploiement a bénéficié de moyens conséquents : plateforme LMS, formations en binômes PROMEOM / Trustteam, relais internes, phase pilote, ... Ces efforts traduisent une volonté réelle d'appropriation de l'outil. Nous saluons cette démarche.

Mais qu'en est-il de l'après ? Le suivi post-déploiement reste flou : pas de plan de maintien en conditions opérationnelles, pas d'indicateurs de performance des outils, pas de gouvernance claire ni de boucle d'amélioration continue. Le risque est grand que les équipes se retrouvent seules face aux difficultés.

Des inquiétudes techniques persistantes

Plusieurs points techniques nous préoccupent :

- Migration des données : absence de stratégie documentée, de tests de non-régression, de validation croisée automatisée, de plan de secours.
- Ergonomie et expérience utilisateur : absence de test formel ou de démonstration de conformité à l'article R.4542-5 du Code du travail.
- Accessibilité numérique : absence d'audit et de feuille de route corrective.
- Impact environnemental : intentions évoquées mais absence d'indicateurs et d'engagement mesurable.

Des métiers en tension, des impacts sous-estimés

Le projet n'a pas anticipé les impacts organisationnels : pas de cartographie des processus, pas d'analyse de charge, pas de plan d'adaptation RH. Les métiers en première ligne (assistantes, médecins, préventeurs...) risquent de subir une intensification du travail, sans compensation.

Les adhérents et les salariés dans tout ça ?

Le portail adhérent est mentionné mais hors périmètre du déploiement (pas testé). Le portail salarié est repoussé à fin 2025. Aucun plan d'accompagnement externe n'est prévu. Cela pourrait générer une surcharge pour les équipes et une insatisfaction des adhérents.

Notre position : vigilance et exigence

Nous ne remettons pas en cause l'outil PULSE en tant que tel. Mais nous dénonçons le manque de transparence dans son choix, l'insuffisance du suivi post-déploiement, et les risques techniques et organisationnels non maîtrisés qui peuvent être générateurs de risques psychosociaux importants.

Par ailleurs, aucune véritable feuille de route n'a encore été présentée concernant l'harmonisation des pratiques de travail. À ce stade, la seule annonce concerne la mise en place d'un petit groupe de trois médecins chargés de travailler sur une saisie minimale. Or, pour que ce projet réussisse, il est indispensable d'associer l'ensemble des salariés : cela passe par la création de groupes de travail représentatifs de tous les métiers, afin que l'harmonisation soit réellement partagée et efficace !





NOA 2025

A vos marques, près, négociez !

Pourquoi ces négociations sont-elles cruciales ?

Chaque année, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont un moment clé pour défendre les droits et les conditions de travail des salariés. En 2025, le SNFOMTSIE porte des revendications fortes, reflétant les attentes légitimes de tous les personnels. Ces propositions visent à reconnaître les efforts des équipes, garantir une rémunération juste et améliorer les conditions de travail pour tous.

Transparence et données sociales

Avant toute chose, nous demandons à la direction de communiquer l'ensemble des données nécessaires (rémunérations, ancienneté, taux d'absentéisme, situation financière, etc.). Ces éléments sont indispensables pour garantir des négociations basées sur des faits, et non sur des approximations.

Revendications salariales

- Augmentation générale de 3 % pour l'ensemble des salariés.
- Participation : modification du calcul de la participation pour rendre le dispositif plus avantageux pour les salariés.
- Mutuelle : hausse de la prise en charge de l'employeur à 80 % pour les employés et 70 % pour les cadres.

Valorisation du métier de secrétaire

FO revendique une grille salariale évolutive permettant une progression réelle :

Secrétaire de vacation → Secrétaire gestionnaire de portefeuille → AEP.

À défaut, nous demandons :

- Une prime mensuelle de 100 € pour les gestionnaires de portefeuille
- Une prime mensuelle de 200 € pour les AEPLa vidéo vous permet d'étayer vos propos de façon efficace. Lorsque vous cliquez sur Vidéo en ligne, vous pouvez coller le code incorporé de la vidéo que vous souhaitez ajouter. Vous pouvez également taper un mot clé pour rechercher en ligne la vidéo la plus adaptée à votre document.

Nous exigeons également :

- Une prime de soutien de 50 €/mois pour les secrétaires palliant une absence prolongée de leurs collègues (plus d'un mois).
- Une prime de doublage de 10 € par vacation pour celles et ceux qui assurent une double vacation.

Ancienneté et équité

- Calcul de la prime d'ancienneté sur le salaire réel pour les non-cadres.
- Mise en place d'une prime d'ancienneté pour les cadres, basée sur la RMAG.
- Mise en place d'un vrai 13^e mois pour l'ensemble des salariés PROMEOM (les accords sur le 13^e mois tombant de facto en mars prochain pour les cadres avec la fusion).

Égalité dans les primes exceptionnelles

FO rappelle que si une prime exceptionnelle est attribuée, elle doit être du même montant pour tous les salariés, sans différenciation selon le salaire, dans un souci d'équité.

Accord sur le droit syndical Pas de signature sans ambition

FO a refusé de signer l'accord sur l'exercice syndical proposé par la Direction.

Pourquoi ? Parce qu'il bride sérieusement la liberté d'expression des organisations syndicales. Exemple flagrant : un nombre de mails syndicaux fixé à un seuil ridiculement bas. Autrement dit, moins d'informations pour les salariés, moins de transparence, moins de dialogue.

Rappelons-le : lors de la fusion, la Direction s'était engagée à instaurer un dialogue social de qualité. Pourtant, dans l'une des anciennes entités, il n'existe aucune limite sur le nombre de mails syndicaux. Aujourd'hui, ce projet d'accord n'est rien d'autre qu'une régression, contraire aux promesses faites.

FO refuse d'accompagner ce recul.

☞ Nous sommes prêts à négocier, mais pas à brader les droits syndicaux. Un accord, oui : s'il garantit de vrais moyens d'expression et une représentation à la hauteur des enjeux !





Calendrier du dialogue social

Septembre 2025

Concernant le CSE

- 01/09/2025 : Réunion CSE plénière de présentation de PULSE [1h]
- 02/09/2025 : Réunion préparatoire du CSE concernant l'avis sur ACOSET et ordre du jour du CSE du 25/09/2025 [Demi-journée]
- 02/09/2025 : CSE extraordinaire pour présentation de l'avis du CSE sur ACOSET [1h]
- 05/09/2025 : Réunion travail du CSE concernant l'avis sur le déploiement de PULSE [Journée]
- 05/09/2025 : CSE extraordinaire pour la présentation de l'avis sur le déploiement de PULSE [1h]
- 15/09/2025 : Commission Mutuelle et Prévoyance. L'objectif est d'effectuer un suivi des prestations de la mutuelle et de la prévoyance. [Demi-journée]
- 19/09/2025 : Comité Santé Sécurité et Condition de travail (CSSCT) plénière [Journée]
- 22/09/2025 : Réunion préparatoire journée [Journée]
- 25/09/2025 : CSE ordinaire. [Journée]

Concernant les délégués syndicaux

- 04/09/2025 : 1ere réunion de négociation pour le Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Cette première réunion a pour but de remonter les demandes des syndicats. Les NAO se déroule en trois temps. Les prochaines dates sont : 09/10/2025 et le 06/11/2025. [Journée]
- 12/09/2025 : Réunion de négociation. Poursuite du travail sur les accords concernant le temps de travail, le CET et la participation [Journée]
- 24/09/2025 : Réunion de négociation. Poursuite du travail sur les accords concernant le temps de travail, le CET et la participation [Journée]



Contactez-nous !

Vous vous posez des questions sur vos droits. ?

Vous souhaitez nous remonter des remarques où des situations de terrain qui vous questionne ?

N'hésitez pas à utiliser le formulaire de contact en scannant ce QR code ou en cliquant sur le lien. Les réponses sont anonymes par défaut.



<https://forms.office.com/e/hvGA3ASqtv>