

12 Mars 2003

Année 1, bulletin n°3



# Vue du Nid de pies



CLCN du 12 mars

- Règlements intérieurs
- Situation de l'emploi
- OARTT

## *Moins d'emploi et plus de contraintes*

C'est en quelque sorte le bilan très synthétisé de cette commission de concertation du 12 Mars.

Comment s'étonner de cette déclinaison à l'USC dans le contexte actuel quand la direction de FT annonce 13000 suppressions de poste, dont 7500 en France. A cela s'ajoute les restructurations incessantes, la mobilité forcée, l'application du plan TOP avec un horizon qui nous mène à la privatisation totale de l'entreprise.

En préalable aux points de l'ordre du jour, nous voulions reve-

nir sur les débats concernant le prix des repas. Nous exigeons que soit écrit le fait que le prix des repas puisse excéder les 11,4€ les samedi, sur les zones touristiques et les manifestations. L'info est faite aux managers dicit la direction (qui doivent se référer au compte rendu officiel de la CLCN du 5 Février 20003) et, ils ont ainsi toute latitude pour justifier les dépassements. Nous avons également remis la pétition du personnel de l'ex-USE de Nantes qui proteste contre la réorganisation des équipes. Une affaire qu'il va falloir régler dans le département

concerné... Concernant le règlement intérieur, l'ensemble des points proposés par les syndicats a été repris et intégré. Il faut dire que depuis quelques années, le contenu de ces RI s'est considérablement vidé de sa substance et est resté cadré par un modèle national. Pour l'entraide entre départements limitrophes la direction veut l'imposer aux agents en prenant en compte (soyons très vigilants) notre revendication : 1heure de trajet maxi pour se rendre sur le site, ce temps étant bien sûr du travail effectif sans modification d'horaire.

## *Emploi = moins 90*

**Evolution de l'emploi** à l'USC L'unité doit passer de 1052 à 962 personnes fin 2003, soit 8,3% de diminution des effectifs. Hormis les 55 départs naturels (CFA, retraites, CFC), se sont 45 collègues qui gênent encore la direction. Ces chiffres sont censés évoluer, notamment pour les services hors ISC qui « bénéficient » de restructurations à tiroirs, des formules sympas pour broyer les compétences des agents.

**Déportations:** Le gros morceau concerne les services de Vertou qui doivent faire -35. La plateforme pro-active dont la mise en place a été décidée par la DR, est supposée absorber le personnel, contre son avis. Une prime sera allouée pour les éventuels candidats. Il est clair que l'objectif n'est pas la qualité du travail, quoiqu'en dit la direction, mais plutôt, comment organiser ce travail en

supprimant l'emploi et en optimisant l'activité. L'exemple de MESSI est édifiant. Cette application censé permettre la mise en service des abonnés sans intervention, en génère très souvent, la mise à jour des données et du réseau périliclitant. De plus, les vendeurs n'ont plus accès à la 42C, ce qui ne risque pas d'améliorer la situation. « Nous ferons en sorte de diminuer les flux », encore une belle formule de la direction qui entend ainsi justifier les suppressions de postes. Du côté des équipes d'intervention, la réorganisation des UI est en cours et la mobilité ne fait que s'accroître. Cependant, lorsque l'on regarde de près les objectifs de diminution des effectifs dans les ISC, on se rend compte que les départs en 2003 ne suffiront pas. Alors la vraie question est: comment vont faire les responsables de département

## *ORTT, comment gérer les baisses d'activité*

Ce point de l'ordre du jour concerne la remise à plat des accords OARTT; Des 4 existants, il ne doit en rester qu'un seul. Nous n'avons pour en discuter que la synthèse des existants. La direction souhaitant nous entendre sur le sujet. Sur la question des **horaires des services**, il n'y aurait pas de gros changement au SAVGP, en intervention client, CSC. Amplitude des services 8h-18h. Par contre concernant les **régimes de travail**, la direction souhaite retenir le régime de base à 38h. Elle s'interroge sur le travail programmé en HNO qui ne représente que quelques cas. Sans nous dire leurs réelles intentions,

nous avons noté que nos responsables avaient montré de l'intérêt pour les HAC « hybrides » tel ceux pratiqués sur l'ex-AGPNO, et un peu moins pour les HAC. La fréquence des tours du samedi feraient l'objet d'une harmonisation de la part des responsables de département. Concernant le temps convenu, la direction se demande si c'est raisonnable d'aller au-delà d'une durée journalière de 8h30. Seules les véritables astreintes seraient conservées comme les horaires variables sur tout l'USC.

On voit transparaître les orientations de l'entreprise au travers ces discussions. Mais c'est surtout sur la question des **jours RTT** que la direction entend reprendre des deux mains ce qu'elle nous a concédé il y a deux ans. Sans effectuer aucun bilan de ces deux

années écoulées en terme de RTT, elle entend revenir sur les termes des accords locaux en se référant à l'accord national concernant la prise des jours, à avoir le choix entre les périodes rouges (périodes durant lesquelles il est impossible de les poser) et système à 60%/40%, le deuxième nombre étant celui qui serait imposé par la hiérarchie. Si la deuxième solution est choisie, autant dire que cela réduirait le réel choix de l'agent, sachant qu'il y a aussi les périodes de vacances scolaires et des périodes où l'activité (l'hiver de plus en plus) rend difficile la pose de congés. Il s'agit donc bien d'augmenter la présence des agents en fonction des activités de l'entreprise, c'est-à-dire de **gérer les flux** en imposant une nouvelle forme de **chômage technique** aux agents.

Si c'est la voie que la direction prend, les risques de conflits vont vite surgir et les risques de conflit vont se multiplier dans les équipes.

Annoncer des **suppressions de poste** en même temps que qu'une reprise en main sur les conditions de travail au travers la RTT, il fallait oser. C'est TOP!!!, Mais tout cela n'est que la première vague d'un chantier qui pourrait bien dévoiler de nouvelles surprises. Pour l'instant, aucune question n'a porté sur les déclinaisons des régimes de travail. La fréquence des samedi, les horaires du soir, cela aussi pourrait être remis en question. Les chefs de département auront le privilège de faire ces grilles avec les chefs d'équipes: soyons prêt!

Comme nous l'avons déjà dit, ce n'est pas au personnel de faire les frais de la politique désastreuse pratiquée ces dernières années. Sud soutiendra toutes les initiatives du personnel pour garder l'emploi et travailler dans de bonnes conditions.

## *Agression bis*

### Départs dans la sphère publique.

**Le sujet cours dans toute la boîte. Dans la presse aussi. Mais quel crédit peu -t-on donner à FT sur ce sujet? La réalité des autres administrations n'est-elle pas la même que chez nous?**

Mais qu'est-ce qui pousse les usagers à s'en prendre autant aux agents de FT? Nous en avons débattu succinctement en préalable de cette CLCN, car de nouveau, un collègue s'est fait agresser la semaine dernière. Les annonces faites sur le déficit de FT semble provoquer un mé-

contentement chez les usagers. Ceci est perceptible au 1014 mais ce décline aussi sur le terrain.

Rappelons que le droit de retrait existe pour tous, en aucun cas nous ne sommes responsable de des situations actuelles

## *Réussir la grève*

**A France Télécom le 26 novembre 2002, la grève était majoritaire dans la maison mère et de nombreuses filiales étaient dans l'action. Le personnel cherche maintenant de nouvelles occasions de montrer son opposition aux plans combinés de la direction et du gouvernement.**

**Le vendredi 21 Mars devra être une occasion supplémentaire de montrer le rapport de force à France Télécom et de rappeler les exigences communes à toutes les organisations syndicales :**

- ni suppression d'emploi, ni licenciement
- pas d'éclatement du groupe, de vente de filiale
- pas de baisse de la part de l'état et de privatisation totale.