

## NON RÉPONSE

13 FÉVRIER 2003



« DITES NOUS CE DONT VOUS AVEZ BESOIN, ON VOUS DIRA COMMENT VOUS EN PASSER!! » \*

## SOMMAIRE :

- Commentaires généraux sur la CLCN
- Potins des services
- Compte rendu de la CLCN
- Déclaration préalable

## Divers:

- Mr Guichard visite à Vertou le 6/2. Comment faire pour concurrencer autrement qu'en expliquant l'impérieuse nécessité de contrôler la concurrence?
- En Vendée, la restructuration de la quille. Les agents du Pilotage livraisons doivent choisir de nouveaux postes. ADVP, 42C, numérisation.
- Au Mans, la machine ne perd pas de temps pour attendre la bonne nouvelle. Les agents passent à 10 euros!
- On ne se boude pas pour la CLCN CA d'Angers. manque toujours du monde.

**L**a CLCN qui vient de se dérouler mercredi 5 laisse les représentants du personnel dans l'expectative. L'ordre du jour imposé s'est déroulé, des questions importantes ont été éludées et aucun RDV n'est venu confirmer une réelle intention de dialogue. Aux déclarations Sud et CGT, Mr Guichard « n'ayant pas la prétention de pouvoir les analyser à chaud », n'a pas souhaité faire de commentaires. Les quelques mots prononcés en ouverture n'ont repris que les objectifs de productivité, de qualité client, d'une généralisation de la facturation de prestations nouvelles. Des objectifs impossible à partager tant les conditions de

discussions et négociations semblent impossibles sur les thèmes que nous avons proposés et qu'à l'évidence la direction ne souhaite pas vraiment aborder, (bilan de la tempête, frais de repas à 15 € pour les samedi et les zones touristiques, mise en place des comptes de contribution et de la PIC) ni même intégrer dans le futur règlement intérieur de l'unité (déplacement des agents hors département, prise en compte du temps de travail).

Les accords OARTT, dans un premier temps, seront remis au goût du jour. Une négociation dont le niveau d'acceptabilité sera à la hauteur des divergences et des mobilisations que cela va

déclencher. Dès à présent, nous pouvons craindre sur la forme. C'est dans les règlements intérieurs qu'il nous faut intégrer un certain nombre de points et pas des moindres, afin de ne pas laisser le champ libre à toutes les interprétations fantaisistes de la part des responsables de département ou d'équipe. Leurs responsabilités étant engagées sur ce qui touche à la productivité, les moyens d'y parvenir doivent rester dans le respect des règles établies. Tous ces sujets doivent avoir toute notre attention, tant les tentations de remise en cause des JTL, temps de travail, astreintes et pose de congé sont fortes.

## ENERVÉS

Les collègues de l'ISC48 (Vertou), ont rencontré leur RG pour régler un différent sur les remboursements de frais de repas. Les périodes d'intense activité sont favorables aux regroupements le midi, y compris pour accompagner les collègues qui viennent de loin et ne connaissent pas les secteurs. Mais pour une diminution supplémentaire de ces coûts (déjà passés à 11.4 pour tous), remettre cela en cause est facile. Fort enclin à envoyer les agents sur les routes, il faut parfois regarder la réalité du terrain pour maintenir la paix sociale.

## HONTE DE RIEN

Nous vous avons relaté l'histoire de notre collègue agressé par un usager mécontent des services de FT. Nous pensions naïvement que FT allait porter plainte contre, ne serait-ce que pour épauler notre collègue. C'était sans compter sur la pingrerie de notre direction qui ne le fera que si les frais engagés pour la réparation du véhicule le nécessitent. Autrement dit, s'il y a de l'argent à gratter!!!! On saura s'en souvenir la prochaine fois...

## PRÉSENTATION DE L'UNITÉ

Charles Marquet présente l'unité. Le personnel (1052 personnes au 1er janvier 2003) réparti en 6 entités, est présent sur une cinquantaine de sites; la cible est prévue pour la fin du 1er semestre 2004, sans que nous ayons eu le chiffre. D'ici là, nous devrions avoir perdu une centaine de personnes (950 fin 2003). JC Boyer précise

que depuis 7 ans, les départs ne sont plus remplacés (7ème année de CFC).

### Effectifs:

- Loire Atlantique:372
- Maine et Loire: 351
- Vendée:166
- Sarthe:133
- Mayenne: 43

Il est à noter que le rattachement des équipes interventions clients ne suit pas le même territoire puisque le rattachement est managérial. « *C'est un département équilibré pour lequel le rôle des managers (les chefs) a été recentré. L'organisation du travail est à la main des responsables de département* ».

## QUESTIONS

Dans cette organisation, chaque salarié a un chef. Il a le devoir de s'occuper de chacun de ses agents. C'est en ce sens que Mr Guichard s'engage à ce que les agents en redéploiement ne soient pas pénalisés sur les congés.

A la question du pôle SCF (service supra régional), il justifie le choix de la DR comme étant celui qui péna-

lise le moins l'entreprise et les agents. « *C'est forcément un compromis, les conséquences individuelles sont difficiles à vivre, le rôle des RG est de les accompagner.* »

Concernant la conduite d'activité, un seul site comme point unique à terme situé à Angers. Ce sera un point de la pro-

chaine CLCN, P.Moutier / G. Severin, ainsi que JC Delaunay s'occupent de ce dossier. Concernant Vertou, le dossier reste figé, chacun campe sur ses positions. Un dialogue loin du terrain qui pourrait avoir des conséquences fâcheuses sur la qualité du travail. Mais ça, ce n'est pas à l'ordre du jour!!

## ENTRETIEN DE PROGRÈS

La nouveauté concernant les EP serait pour le personnel de produire un CV. La hiérarchie ne saurait pas où sont passés les PIF (plan individuel formation). Aurait-ils disparu aux cours des restructurations précédentes? Nous, nous pensons que c'est plutôt une aide aux cadres pour les aider à reclasser le personnel en interne. Une brimade de plus dans le contexte actuel!!

## TEMPÊTE

Nous avons demandé en préalable que nous soit communiqué le bilan de la tempête. En fait, les derniers mois de l'année 2002. Mr Moutier est chargé de le faire. Ensuite, il sera très intéressant de comparer nos analyses, et de regarder quelles peuvent être les causes de ces surcharges de travail. Le manque de per-

sonnel et la dégradation du réseau en sont à notre avis les causes majeures. Une discussion qui devrait nous amener à celle de l'organisation du temps de travail et à déterminer les plans de mobilisation lorsqu'ils s'avèrent nécessaires. Des mesures forcément exceptionnelles!!

## Macro-rôle des managers:

stratégie de l'unité, piloter les compétences et performances, développer le dialogue social.

**e-technicien** : mise en place d'un outil d'interface sur l'ensemble des applications pour les agents du terrain. Du NEC ou Wap les possibilités seraient élargies. Combien de suppressions de postes à venir aux conduites d'activités? JP Brault est responsable de projet pour l'unité.

## 15 euros:

C'est le prix que nous revendiquons pour les frais de repas. Si la décision de passer tout le monde à 11,4 sur l'unité est contesté par les agents, ceux-ci entendent imposer les 15 euros le samedi et sur les zones touristiques. C'est le minimum que Mr Guichard ne souhaite toujours pas prendre en compte. L'appréciation des responsables pour valider les remboursements ne nous paraît pas une garantie suffisante, c'est pourquoi, nous exigeons que cela soit écrit.

## RÈGLEMENT INTERIEUR, MISE EN PLACE DU CHS/CT

Pour cette première CLCN, Mr Guichard avait invité les suppléants. La représentativité est de 2 CGT, 2 Sud, 2 CFDT, 1FO et 1 CFTC. La direction interdit l'accès aux représentants non permanent des autres unités. Seuls, les experts sur des points précis pourront siéger.

Les dossiers seront transmis aux représentants 10 jours avant la tenue de la CLCN. Une CPI se tiendra tous les 1 ou 2 mois sur les orientations politiques de l'entre-

prise. Pas de compte rendu officiel, chacun faisant sa propre démarche d'information.

Concernant le règlement intérieur, chaque syndicat ayant des remarques et des amendements à formuler, nous proposons de les renvoyer par écrit.

La direction propose la mise en place de commissions de site CHS sur la base d'un par département. La question de la sécurité est importante

dans une unité de ce type, compte tenu de sa taille et de sa répartition géographique. Si la représentation syndicale est connue en CHS, elle pose problème pour les commissions. La direction propose un représentant par syndicat, la CGT insiste sur la représentativité DR. Nous proposons que ces commissions se tiennent avec les volontaires issus des ex-chs locaux, quelque soit la sensibilité syndicale.

## ORGANISATION DU TRAVAIL, TEMPS DE TRAVAIL

Cette question sera au cœur des discussions des prochaines CLCN. Il existe quatre accord OARTT qui font tous foi à défaut d'une remise à plat et d'une négociation globale. La direction propose deux commissions avant la séance de signature, envisagée pour mi-Avril. Mais nous n'en sommes pas là et attendons de voir quels seront les détails et le contenu du texte. Pour l'instant,

il ne nous a pas semblé que la direction ait l'intention de répondre concrètement sur les prises de congé, les astreintes, les régimes HAC, les tours du samedi... Nous exigeons que l'ensemble du temps de travail (trajet et prise des dérangements à domicile), soit calé au cours de ces négociations. Le projet

qui nous sera soumis devra être partagé par l'ensemble des agents pour être validé. **Nous ne doutons pas que sur ces questions, le personnel se mobilisera si des remises en cause venaient dégrader de nouveau leurs conditions de travail. Car plus de productivité ne suffira pas à éponger la dette.**

## COMPTES DE CONTRIBUTION ET MISE EN PLACE DE LA « PIC »

Cette question fait partie des discussions que nous souhaitons avoir de manière à mieux connaître les réelles intentions de la direction en la matière. Aucune information préalable aux organisations syndicales n'est prévue. La mise en place est imposée et programmée. Les responsables d'équipes sont tenus de mettre en place la PIC. Un tel dossier est à l'évidence de nature à mettre le feu aux poudres.

Comme l'écrit Christohe Dejours, psychiatre et spécialiste de la santé au travail, « **L'épuisement professionnel touche des gens au contact des clients ou des usagers. Ils ne supportent plus le travail et se sentent vidés de leur énergie. Au lieu de se faire porter pâles, ils font des dépressions. Cela pose le problème du contrôle de la charge de**

**travail. Or on travaille de plus en plus dans de nombreux secteurs, en trichant sur la comptabilisation des horaires pour cause de réduction officielle du temps de travail.** »

Nous avons toutes les raisons de penser que ce dossier est dangereux pour l'ensemble du personnel.

Ci-dessous les principales propositions d'amendement que Sud souhaite intégrer au projet de règlement intérieur.

### Chapitre 2: Art2.2:

La notion de poste de travail est à préciser pour les agents du terrain, ainsi que la notion de lieu de prise de service.

**Art 2.4: Nous souhaitons rajouter:** « *La durée du trajet effectué par le salarié avec le véhicule de l'entreprise entre le lieu habituel et les chantiers et entre les chantiers est considérée comme du temps de travail effectif.* ».

**Art5.3:** Dans cet article, nous demanderons que soit spécifié la responsabilité par rapport au remisage à domicile.

**Art 8.2 ;** Cet article concerne le harcèlement au travail. Présenté sous cette forme, il nous semble incomplet.

**Art 12.7:** Concernant le droit de retrait, nous ferons rajouter: « *déclenché par l'agent ou le CHS/CT puis plus loin, La mise en œuvre de ces droits entraîne l'instruction du dossier par le CHS/CT de l'unité.* »

**Art 13.1:** RI ajouter l'affichage du RI sur les sites.



5 Février 2003

L'arrivée d'une énième restructuration, dans des conditions de fonctionnement particulièrement difficiles, impose l'obligation de maintenir l'ensemble des agents à leurs postes actuels. Nous ne partagerons en aucun cas la volonté de la DR de vouloir à tout prix gagner sur le plan de la productivité. La décision de la DR d'accroître à tout prix le chiffre d'affaire, et donc les forces de vente, ne nous semble pas correspondre aux intérêts tant du personnel que des usagers. Le personnel technique ne sera pas le vivier qui alimentera ces forces de vente, répondant ainsi à la véritable schizophrénie de la nouvelle direction de FT qui doit aujourd'hui répondre de la dette contractée par l'équipe BON.

La difficulté de travailler dans de bonnes conditions, avec les compétences, les effectifs et les outils appropriés, montre une fois encore que cette politique a des effets sur les délais de rétablissement et de construction des lignes. Mettre des moyens pour vendre à tout prix ne doit pas se faire au détriment du secteur technique sans qui, pour reprendre une formule connue, rien ne sera possible. Dans ce cadre, nous demandons que le bilan de ces derniers mois nous soit communiqué afin que nous puissions confronter nos analyses.

Au delà de la mise en place de ces nouvelles structures, un certain nombre de points nécessitent rapidement discussion.

- L'harmonisation des règlements intérieurs et des accords sur le temps de travail doit faire l'objet d'une attention objective au regard de la dimension géographique et humaine de l'unité. Vous pouvez compter sur nous pour combattre toute remise en cause des accords sur les JTL, la fréquence des samedi, le travail du soir, les astreintes qui n'iraient pas dans les sens de l'amélioration des conditions de travail du personnel. Par ailleurs, nous demandons que soient établies des règles précises pour les périodes difficiles (comme cet hiver) ou lors d'entraide entre départements, plus précisément pour les techniciens d'intervention et les conduites d'activités également impactées : un plan de mobilisation accepté par tous est nécessaire.
- La remise en cause de l'activité de Vertou et les mouvements engagés sur La Roche et Saint Nazaire font craindre de nouvelles pertes de compétences préjudiciables au bon fonctionnement des services. Nous sommes très inquiets quand à la mise en place des deux plateformes du Mans et d'Angers.
- Nous contestons la mise en place de la PIC et les comptes de contribution. Ils ne doivent pas s'appliquer arbitrairement et mettre en concurrence les agents. Le travail n'est pas une course à la productivité, et, nous le constatons déjà, les pressions pour une plus grande productivité, ont des conséquences sensibles sur la santé du personnel, tant au niveau physique que psychologique. Nous dénonçons les pressions sur les agents, l'autoritarisme de la hiérarchie dès lors que cela portera atteinte au respect des individus. De cela, nous reparlerons dans les prochains CHS/CT.
- Après les décisions prises par la direction de FT concernant la réduction massive des coûts, le personnel a besoin aujourd'hui de connaître la politique de formation et de promotion que l'unité entend engager. Il y va de sa motivation et du capital confiance envers l'entreprise, déjà bien entamé par l'évolution de ces dernières années.

Nous exprimons donc notre solidarité à l'ensemble du personnel de cette unité dans son combat quotidien pour préserver ses droits et obtenir des conditions de travail dignes des missions de service public qui sont les nôtres.

**Représentants SUD pour les CLCN:** Claudie LOZEVIS (CA pro St Nazaire), Louis LANGEVIN (ISC Angers) , Marc LEHOUX (ISC Le Mans), Lionel ORCIL (ISC Nantes)