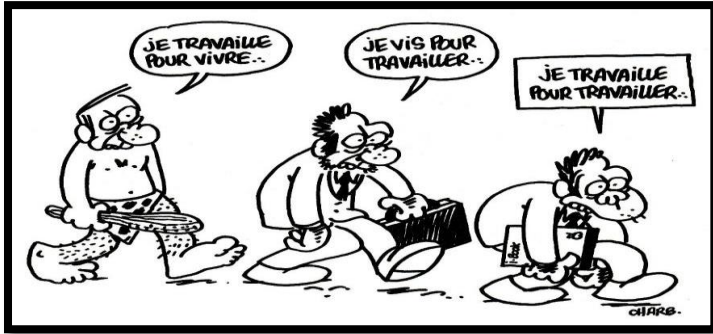


Nous avons été reçus ce 27 septembre en bilatérale pour OTT. L'occasion de poser les questions du personnel et de faire connaître leurs ressentis que les militants SUD ont recueillis lors de leur tour des services le lundi 24. Face à nous le Directeur Adjoint et son équipe chargé du projet OTT.



D'emblée le Directeur Adjoint s'est voulu rassurant en nous affirmant que le projet présenté n'était qu'une première version destinée à se rapprocher de l'existant. Fichtre, nos directeurs donnent dans l'existentialisme !!! En effet, en y réfléchissant un peu, pourquoi vouloir imposer un projet qui doit se rapprocher de ce qui existe déjà ???

Un directeur un tantinet anxieux aussi. En effet, durant cette bilatérale, il n'a eu de cesse que de vouloir déminer le terrain, d'atténuer tout obstacle éventuel, d'être rassurant, de nous répéter que l'on avait aucune raison d'être inquiet, que l'on était qu'au tout début de la concertation, que rien n'était figé. A croire que c'était lui qu'il cherchait à rassurer.

Si l'inquiétude suppose le désir de communiquer, alors on a été confronté à un grand communicant !!!

Demandez le programme !

➤ Alors, dans l'ordre, il y aura un ETC à partir du 8 octobre dans chaque service concerné. Puis vers la mi-octobre viendra une phase d'écoute avec chaque agent. Celui-ci sera « écouté » tant sur ses desideratas que sur ses problématiques. Histoire de faire croire à l'agent qu'il a la maîtrise de son destin de bout en bout.

➤ Et pour nous prouver que tout est fait dans la transparence, dans une même volonté d'aller ensemble vers un but commun, de la mi-octobre à fin novembre, ils ont même prévu des groupes de « travail collectif » sur volontariat, de 10 à 12 participants, avec directeur de projet, responsable de service, manager et agents.

Vielles ficelles et concert de pipeau !

◆ Ils nous ressortent la vieille ficelle du **management dit participatif ou collaboratif**. Le principe : en impliquant « ses collaborateurs » davantage dans le fonctionnement de l'entreprise et notamment, au niveau de la prise de décision, c'est sensé renforcer les liens interpersonnels au sein de l'équipe et favoriser leur contribution active au projet de la boîte. **Ben dis donc !!**

◆ Ça veut vous faire croire qu'ils vont confier la résolution des problèmes aux équipes dont vous ferez partie, que les dirigeants vont vous déléguer une partie de leur pouvoir, que vous serez autonomes et responsables tout en laissant croire que cela participe à votre développement personnel et que, en vous valorisant de la sorte, vous entrez ainsi dans le cercle fermée de la classe des décideurs....**Waow !!! Rhââ Lovely !!!**

◆ Du pipeau, ceux qui détiennent le pouvoir de décision ne sont pas partageurs et ils sont eux-mêmes sous les ordres d'une Direction Opérationnelle qui leur a fixé un objectif à atteindre coûte que coûte. Et d'abord, sur quels critères vont ils se baser pour recruter des volontaires et de quel type : l'empathique, le travailleur, le volontariste, le persévérant, le rêveur, le rebelle... ? **A la gueule du client quoi !**

SUD dénonce ces pièges aussi grossiers que méprisants envers le personnel.





Le jeu du « question réponse »

Nous leur avons donc posé vos questions, fait part de vos remarques et écouté leurs réponses. Des réponses, loin, très loin de nous satisfaire et d'enlever nos doutes quant à leur véritable objectif : la mise en place d'OTT au détriment des agents.

Bien entendu beaucoup de questions n'ont pas pu être abordées faute de temps et nous ne manquerons pas de les poser lors des prochaines instances.

Les Scénarios

Question : Sur quels critères seront accordés les scénarios les plus demandés ?

Réponse : Pas de réponse, à définir après les différentes phases de concertation.

Commentaire : Et une échappatoire de plus, comme analysée en introduction.

Journée Non Travaillée

Question : Le Jour Non Travaillé est-il fixe ou glissant selon les semaines ? Comment sera-t-il déterminé par qui ?

Réponse : Il sera fixe et sera déterminé après la phase d'écoute des agents.

Commentaire : En gros l'agent exprime ses désirs mais c'est la direction qui décide pour lui... Pour sûr, le jour le plus délicat sera le mercredi sans oublier les tentations d'un long weekend !!!

De toute façon c'est eux qui détermineront les heureux récipiendaires.

Le Samedi

Question : Quid des volontaires pour un samedi sur 2 ou plus ?

Réponse : Pas d'opposition, ils attendent les retours des agents, mais privilégient quand même les scénarios avec les samedis travaillés.

Commentaire : Ça leur fait une marge de manœuvre. D'une manière générale le nombre de samedi travaillé (un sur 3, sur 4) est fixé suivant le scénario choisi (imposé ?) par l'agent.



La Coupure Méridienne

Question : Quid de la pause méridienne, 45 minutes ou une heure ?

Réponse : La loi indique qu'elle est obligatoire si on commence le travail avant 11 h 30 du matin. Elle est de 45 minutes **au minimum**,

Commentaire : Cette disposition leur permet de la rallonger jusqu'à une heure dans une majorité de scénarios. Nous leur avons rétorqué que le personnel dans son ensemble était favorable à 45 minutes **au maximum**. Ce qui pose évidemment problème aux permanents matin pour qui cette pause constitue une rallonge de leur amplitude horaire sur le centre et qui voient leurs horaires ressembler à un continu. Là, en face, no comment ! On les sent très gênés aux entournures.

Changement d'horaires, à la demande de l'agent

Question : Possibilité de changer les horaires ?

Réponse : Pour les ponctuels, ils continueront à se faire comme actuellement, en accord avec son manager, comme d'habitude et sans délai de 7 jours.

Pour les définitifs, les règles ne changent pas : demandes officielles auprès de son manager et responsable de service et validation avec la Direction.

Commentaire : C'est la Direction Métier qui reste décisionnaire mais qui fera respecter le cadre d'emplois dans le service demandé.

Temps Partiels

Question : Les temps partiels seront-ils maintenus, jusqu'à quand, quid de leur renouvellement ? Même pour les personnes le demandant en 2018 ?

Réponse : La main sur le cœur, ils nous ont affirmé qu'ils ne toucheront pas au temps partiels. Même après la mise en place d'OTT la procédure d'octroi resterait identique.

Commentaire : *Dont acte ! Mais comme disait l'autre : « un politicien ne peut faire carrière sans mémoire, car il doit se souvenir de toutes les promesses qu'il lui faut oublier »....*



Aménagements Horaires : fins de carrière et TPAS

Question : Quand, éligibilité, chaîne de décision : RH, Conseiller ?

Réponse : Tout va dépendre de la date de mise en œuvre d'OTT, ils ne toucheraient pas aux horaires. Pour eux, la confirmation définitive écrite de départ par l'agent reste décisionnaire pour le maintien dans ses horaires.

Commentaire : *Il est fort à parier que vu l'évolution de la boîte, ils préféreront signer pour partir plutôt que de rester pour subir. D'ailleurs, est ce que la Direction ne compterait pas un peu sur ça pour accélérer les départs ?*



Managers

Question : Horaires : temps de présence dits communs avec leurs agents et temps de réunions avec la ligne managériale.

Réponse : Les managers devront choisir un des scénarios de leur service, l'obligation étant qu'il y est une présence managériale en continu

Les horaires seraient communs avec ceux de leurs agents, les équipes restent les mêmes, ils auront donc à gérer les nouveaux horaires de leurs agents.

Commentaire : *A contrario, les agents ne se calqueront pas sur les horaires de leurs managers, bien entendu.*



Les agents en Gestion Administrative (GA)

Question : Quid de ces agents formés pour les ouvertures de compte ?

Réponse : La direction n'avait pas encore décidé ce qu'ils allaient faire d'eux et notamment sur leur présence le samedi.

Commentaire : *Il est évident qu'ils devront travailler le samedi et les activités restent à être déterminé*

A noter que dans cette première version, il n'y avait pas les scénars pour le service Successions.

Ils nous seront présentés vers la mi-octobre. SUD vous tiendra au courant.

Comment doit-on comprendre leur fonctionnement ?

➤ Ils nous pondent une version originale ignoble, répulsive pour tout le personnel, pour nous dire ensuite de ne pas s'énerver et qu'avec les rencontres et autres groupes de travail ils nous présenteront une version plus convenable, qui se rapprochera du paradis ? Mais pourquoi ne l'ont-ils pas fait plus tôt ?

➤ Le comble de l'hypocrisie de leur part c'est de nous demander chaque fois notre avis (idées, avis, critères..etc.). Comme s'ils allaient en tenir compte à la fin...Démagogie que tout cela. Comme si SUD devait collaborer avec la direction sur la manière « *d'assaisonner* » les agents. Pour SUD, pas de blanc-seing à la Direction pour la mise en place d'OTT.



➤ Et ils vont même jusqu'à nous dire que ce sera mieux que sur les autres centres ! Et bien, on les prend au mot et nous allons contacter nos collègues des autres centres pour qu'ils demandent à avoir les mêmes scénarios que chez nous vu que les leurs sont si bidons qu'ils se sont bien fait avoir. Soyons solidaires que diable !!!

Une direction qui joue aux incendiaires, en mettant le feu dans les services avec des scénarios inacceptables et qui fait appel aux syndicats pour jouer les pompiers de service, fallait oser !

De ces horaires-là, on n'en veut pas !!!

SUD a répété encore une fois qu'il soutiendra les agents dans leurs exigences d'horaires compatibles avec leur vie privée et qu'ils n'ont pas à sacrifier leur vie personnelle sur l'autel de la rentabilité. Confronté avec la réalité, on s'aperçoit qu'OTT est un véritable laminoir que la direction veut imposer au personnel.

Que cette direction arrête de vouloir nous la jouer consensuelle, soucieuse de notre avenir, de notre bien-être, grand conciliateur de nos vies privée/ professionnelle et autres fadaïses, sans oublier surtout l'argument majeur de la satisfaction client qui serait le garant de nos salaires.

Comme si jusqu'à aujourd'hui, ce client, on l'avait ignoré, malmené mal renseigné mal orienté, mal servi, bref, comme si depuis de longues années on avait bâclé notre travail et méprisé le client !!! Et par là même usuré nos salaires ?

SUD continuera d'informer les agents sur cette réorganisation qu'elle a toujours combattue, de dénoncer les effets néfastes et décidera avec le personnel des actions à mener pour nos revendications :

- **Non intégration du samedi dans la DHT**
- **Samedi sur volontariat. A cet effet, SUD a déposé, jusqu'à nouvel ordre, un préavis de grève pour chaque samedi !**
- **Maintien des prises de services pour les vacances du matin et des brigades**
- **Maintien des repos de cycle, des temps partiels,**
- **Maintien des horaires pour les fins de carrière, des horaires aménagés,**
- **Conciliation vie privée vie professionnelle**