

CDSP OTT conclusive ? NON ! La lutte continue...

Cette CDSP est dite conclusive!? La Directrice, Mme Rayneau, indique que cette réunion, du 05 juillet, n'a pas vocation à faire évoluer le texte présenté... Elle demande aux organisations syndicales de se prononcer sur l'accord Cadre proposé, dans l'ordre de la représentativité syndicale.

SUD a donc débuté et nous avons fait part, tout d'abord, de notre surprise de la présence de Mme Rayneau à cette CDSP alors que, lors de toutes les audiences précédentes, elle était absente.

La directrice répond qu'elle était à la CDSP de lancement et a délégué à Mrs Cros (DRH) et Lemarié, le soin de mener les négociations. Surprenant concernant un sujet majeur pour les collègues.

Nous poursuivons notre point de vue en rappelant le contexte. Ce fut d'abord *Excello*, puis le personnel a subi quotidiennement des dysfonctionnements et des attentes fortes sur les résultats notamment commerciaux. Le préambule de l'accord Cadre OTT fait référence à l'intérêt du client. **Pour SUD, Excello a fait des dégâts considérables et il est insupportable de laisser penser que revoir les horaires du personnel est un impératif pour améliorer la qualité de service.**

Nous rappelons également, comme nous l'avons fait à de multiples reprises, que le personnel est actuellement satisfait, très majoritairement, de ses horaires.

Nous n'avons pas ressenti, pourtant, lors des négociations, une réelle volonté de prendre en compte les attentes du personnel. Mr Cros indiquait, d'ailleurs, au démarrage des négociations, que « *la balance penchait actuellement beaucoup trop en faveur du personnel* ».



Le déroulé des négociations nous conforte dans cette appréciation : **la Direction veut le beurre, l'argent du beurre et ne rien lâcher en contrepartie.**

Nous citons l'exemple des promotions concernant les plus de 53 ans, assorties (avec confirmation de Mr Cros) de l'exclusion de celles et ceux ayant bénéficié de la reclassification (autant dire que pratiquement personne ne peut y prétendre...). SUD revendique le I13 pour toutes et tous sans conditions, et c'est, à notre avis, possible et raisonnable en l'état actuel.

Nous évoquons également un élément du texte (qui ne doit plus évoluer sic...) concernant la limite maximum de prise de la

pause méridienne, fixée à 12h30, alors qu'actuellement des collègues prennent leur pause repas bien plus tard... **Mais c'est comme ça, l'encre est sèche...**

Concernant les samedis matin, l'intégration au texte de l'obligation d'en faire 1/3 ou 1/4 à la Direction Clientèle est inacceptable. C'est un retour 20 ans en arrière et nous contestons la nécessité d'un tel rythme de samedi.

Pour SUD, sans autre perspective, c'est une source de conflit inévitable...

SUD a transmis un mail à la DO concernant les prises de service à 7h00 pour les brigades. Notre Direction n'y était à priori pas opposée mais la DO y met son veto. **Nous n'avons pas reçu de réponse à ce mail.** Mme Rayneau, elle-même, indique qu'elle a relancé la DO pour que l'on ait une réponse. Merci pour cette diligence...

Nous rappelons que les horaires variables peuvent être négociés à tout moment et nous considérons que cette plénière n'est pas une date buttoir. La preuve en est que les horaires variables Paris Bretagne ont été mis en œuvre 4 ans après les accords horaires 35 heures. Nous n'attendrons pas 4 ans, mais d'ici mars 2019, y a de la marge...

SUD indique que d'autres choix sont possibles, comme, par exemple, les horaires variables proposés à Bordeaux avec un système de mixte 1/mixte 2, proche de ce que l'on a actuellement...

En conclusion, rien ne presse et la « balance » (sic Mr Cros...) peut et doit se rééquilibrer... Rester mobilisé est essentiel, y compris en unité syndicale, même si des positions différentes peuvent apparaître au regard notamment d'un tout ou rien présenté par la Direction...

La Direction remet aux Organisations Syndicales, comme cela avait été annoncé lors de la dernière CDSP, une trame d'accord « roue de secours » en cas de non signature.

Sud rappelle que toutes les OS ont participé activement aux négociations et cela peut continuer. Le texte mis en œuvre, à défaut d'accord, pourrait être, à minima, la dernière mouture issue des négociations, quand bien même il n'est pas satisfaisant.

Là, pour faire mal, la Direction propose unilatéralement un autre texte que beaucoup jugeront indécent.

C'est jeter de l'huile sur le feu qui couve déjà depuis la dénonciation des accords horaires variables. La Direction prend une lourde responsabilité, notamment envers le climat social et la santé du personnel. C'est bien la Direction qui en a l'entière responsabilité. Les Organisations Syndicales (toutes) se sont, elles, clairement opposées à la dénonciation des accords horaires.

Calendrier à venir :

- **CHSCT le 4 septembre. Le texte d'un accord unilatéral ne serait dévoilé que lors de ce CHSCT.**
- **Comité Technique fin septembre/début octobre**
- **Texte définitif soumis à signature mi octobre**
- **Date de fin des accords actuels : 28 mars 2019.**

Dès à présent, vont débuter les discussions sur les horaires par métier avec la sollicitation du personnel dans les services. Nous alertons sur les risques inhérents à cette méthode.

Nous n'aurons qu'un os à ronger et à nous partager entre collègues... Cela pourrait générer des tensions si ce n'est plus car chacun/chacune, c'est compréhensible, voudra, comme on dit, « défendre son bout de gras » et comme l'os est d'ores et déjà bien dégarni, ça va grincer des dents....

Ces métaphores traduisent notre constat d'une situation où la sortie par le haut n'est pas recherchée...du moins pour le moment...

Là encore, SUD appelle à la mobilisation, à la solidarité et à la résistance (en référence aux collaborateurs souvent cités..) de toute et tous.

**Terminons sur une
impression positive,**

**SUD vous souhaite à toutes et à tous
de très bons congés payés...**

