

Intervention de FO sur la Consultation sur l'évolution des métiers et de l'organisation de gestion Parc-CDGP (2^e passage)

Melle MARTIN (FO) - Le 16 novembre, nous avons demandé un deuxième passage. Nous estimions qu'il y avait un certain nombre de points en suspens et que si la Direction prenait le temps de travailler ces points en prenant en compte l'avis des organisations syndicales, nous pourrions transformer un vote contre en une abstention ou, éventuellement, en un vote favorable. FO avait quatre points en suspens.

Les effectifs

Le point le plus important à nos yeux concerne les effectifs. Dans toute réorganisation, nous sommes attachés à ce qu'il n'y ait pas de baisses d'effectifs. Or celle-ci, malgré une augmentation de l'activité, prévoit une baisse des effectifs. Ceci est notre premier point de blocage.

Les qualifications

Le deuxième point de blocage concerne les qualifications. Comme vous le savez, nous sommes très attachés au statut du personnel d'ADP et au manuel de gestion qui en découle. Vous maintenez la qualification d'agent parc « plus » qui n'existe pas. Par ailleurs, qui dit « plus » dit « moins ». La qualification d'agent parc mobile n'est pas non plus statutaire. Nous tenons à ce que, en matière de qualifications, vous respectiez les articles 18 et 19 sur le statut du personnel. Les qualifications d'agent parc « plus » et d'agent parc mobile n'existent pas dans le glossaire et n'ont aucune signification à nos yeux. Accorder la lettre E est une bonne chose pour les agents. Garantir le maintien de la rémunération est la moindre des choses. Néanmoins, nous vous alertons en ce qui concerne les qualifications. Nous découvrons, au fur et à mesure, des aberrations dans les qualifications et des différences d'une plate-forme à une autre. Nous vous rappelons que nous défendons l'unicité du statut du personnel et que les qualifications doivent être les mêmes sur l'ensemble des plates-formes. Les qualifications d'agent parc « plus » et d'agent parc mobile ne nous conviennent pas.

Les horaires de travail

S'agissant des horaires de travail, certains effets de la loi Aubry de 2000 ont été annulés par une loi passée en mai 2002. En mai 2002, la Direction s'était engagée à ne pas modifier les horaires de travail de nuit, suite à la loi sur le travail de nuit, qui découle elle-même de la loi sur l'égalité professionnelle. La loi sur le travail de nuit stipule que les personnes qui jouissent du statut de travailleur de nuit ne peuvent pas effectuer plus de huit heures de travail par jour, sauf si un accord qui déroge a été signé avec les organisations syndicales. Sans accord, la loi s'applique. Cela signifie que les travailleurs de nuit effectuent leurs huit heures. La Direction avait dit qu'elle ne toucherait pas aux horaires et qu'elle appliquerait la loi lors de chaque réorganisation. Nous constatons des améliorations concernant les horaires de travail, dans la mesure où, pour la première fois, la Direction s'engage à ne pas appliquer la loi suite à une réorganisation. Au lieu de passer à des vacations de huit heures, elle préfère maintenir les horaires en deux douze jusqu'à la signature de l'accord. Une question se pose alors : si l'accord n'est pas signé ou bien qu'il est minoritaire, étant donné que seule FO a déclaré souhaiter signer cet accord, la Direction remettra-t-elle en cause les deux douze de ce groupe de travail ? La Direction s'engage-t-elle à maintenir les deux douze et à ne pas respecter la loi ? Le non-respect des mauvaises lois nous convient toujours. Cette question est importante et nous attendons des engagements sur ce point. Nous avons demandé un report car la réunion sur le travail de nuit devait avoir lieu peu après et nous souhaitions être fixés sur les horaires de travail des agents. Or, les syndicats ont demandé plusieurs reports, jusqu'après les élections, et la question se pose de savoir ce que la Direction va faire si l'accord est minoritaire. Enfin, si la médecine du travail donnait un avis négatif concernant ce groupe de travail et estimait que des vacations supérieures à dix heures étaient dangereuses pour la santé de ces agents, la Direction maintiendrait-elle les deux douze ? Nous savons que quand cela l'arrange, elle ignore les avis de la médecine du travail. Or, en deux douze, elle réalise une économie de 4 % de l'effectif qui est assez intéressante puisqu'il n'y a pas de recouvrement. L'intérêt de la Direction passe souvent avant l'avis médical. Nous voulons des engagements concernant le maintien des rythmes horaires de ce groupe de

travail et concernant le respect des qualifications. Nous demandons qu'il n'y ait pas de baisse d'effectifs, même si les postes n'étaient pas pourvus. Nous ne pouvons pas accepter une baisse d'effectif alors que se produit une augmentation aussi importante de l'activité.

La pesée de postes

En ce qui concerne la pesée de postes, FO s'y oppose pour les mêmes raisons que l'UNSA. C'est la Direction qui pèse et votre méthode va toujours dans le sens de ce qui vous convient. Dans certains documents qui nous ont été présentés au bureau du CE, nous avons constaté qu'un poste de directeur, de catégorie 4, était transformé en poste de cadre A. Quand il s'agit d'un directeur, nous n'y trouvons rien à redire. Toutefois, s'agissant de qualifications du type haute maîtrise, maîtrise et exécution, nous avons de quoi nous inquiéter des résultats de vos pesées de postes. Nous préférierions que le positionnement des postes fasse l'objet de véritables négociations avec les organisations syndicales. La pesée est systématiquement négative pour les agents et immanquablement positive pour la Direction.

Sur ces quatre points, nous attendons des réponses. En fonction de ces dernières, nous prendrons position dans un sens ou dans un autre concernant la réorganisation.

Le directeur général indique que l'absence de recouvrement et la réalisation de 4 % de gains ne vont pas dans le sens des intérêts de la Direction, mais dans le sens de l'intérêt de l'Entreprise. Quand nous procédons de cette manière, c'est l'Entreprise qui gagne et, alors, les salariés doivent y retrouver leur compte. Vous pouvez juger qu'ils n'y trouvent pas assez leur compte, mais ils y retrouvent tout de même leur compte. Il y a des automatismes. Quand l'Entreprise gagne dans tous les domaines, en qualité, en rentabilité et en productivité, cela se traduit par des résultats qui sont affectés par des mécanismes comme l'intéressement, la participation ou nos dispositions négociées. Il n'est donc pas possible de dire qu'il ne s'agit que des intérêts de la Direction.

Le DRH sur le travail de nuit indique l'esprit dans lequel les deux parties négociatrices se trouvent concernant le travail de nuit. La Direction est dans une stratégie de sécurisation car ADP est en dehors de la loi et en passant un accord, la situation peut être régularisée. Les agents, que vous représentez, sont dans une stratégie de souplesse horaire qui vise à agrandir la durée des vacances afin de pouvoir se rendre moins souvent au travail et perdre moins de temps dans les embouteillages. Voici, très schématiquement, les deux points de vue.

Sur l'accord s'il était minoritaire et que les syndicats majoritaires faisaient opposition. Dans ce cas, il serait réputé non écrit et il n'y aurait pas d'accord. La Direction reprendrait alors ses pratiques antérieures vis-à-vis des anciens groupes, mais se mettrait en conformité à la loi pour tous les nouveaux groupes et les ferait fonctionner en trois huit. La Direction souhaite également se sécuriser en matière de contentieux afin qu'un agent ou ses ayants droit ne puissent l'attaquer en arguant qu'il existait un accord et que ce dernier n'a pas été respecté. S'agissant des limites horaires, la direction fait confiance aux médecins. Pour l'instant, ces derniers n'ont pas émis d'avis défavorable sur un travail dont la durée irait jusqu'à dix heures. Si ces derniers estiment que tel groupe ne peut pas dépasser dix heures, la direction respectera leur avis. Une période de transition est prévue dans l'accord afin de permettre ce changement.

S'agissant des qualifications. Il est vrai qu'il existe un certain nombre de qualifications dans le manuel de gestion. Ces dernières se voient donner des appellations différentes selon les groupes de travail, mais les groupes qu'elles désignent se rapportent à la même grille. Le DRH veille à ce que, quelle que soit l'appellation que l'on trouve, elle se raccroche bien à une référence du manuel de gestion.

Sur la pesée de poste. La DRH a pris l'engagement de réaliser la pesée de postes dans un délai donné.

Concernant les effectifs, le directeur de CDGP répond qu'il ne souhaitait pas supprimer des effectifs pour le simple plaisir. Aujourd'hui, il y a quatre postes vacants depuis six mois. Sa volonté était de supprimer ces postes et elle reste intacte dans la mesure où cette suppression ne nuirait pas aux conditions de travail des agents.

Melle MARTIN (FO) - FO reconnaît qu'il y a eu un dialogue. Auparavant, il n'y en avait pas du tout et l'attitude de la Direction de CDGP était une vraie catastrophe. Il y a donc du progrès. Toutefois, FO préfère la

politique contractuelle au dialogue. Nous sommes favorables aux négociations suivies de la signature d'un accord. Nous savons dialoguer et parler. Il est tout à fait possible de parler comme dans un salon de thé pendant des heures, sans que cela ne soit suivi d'effets. Il y a effectivement eu un dialogue et des points positifs ont émergé. Vous avez amélioré certaines choses et la situation est meilleure qu'avant. Vous avez accepté un second passage, ce dont nous nous félicitons. La Direction a fait un geste. En contrepartie, nous aurions pu faire un geste en tant qu'organisation syndicale. Toutefois, Monsieur Rubichon, vous m'avez fâchée. Vous dites que quand l'Entreprise gagne, les salariés y trouvent leur compte via l'intéressement et la participation. Cette vision est celle de l'Entreprise. Nous avons une vision complètement opposée en tant qu'organisation syndicale. Pour nous l'intéressement ne revient pas à redistribuer aux agents. La logique de l'intéressement est que moins il y a d'effectifs, plus la productivité augmente et plus l'intéressement est élevé. La participation à ADP est hiérarchisée. Un agent de base reçoit un intéressement beaucoup plus faible que celui des cadres étant donné que la répartition est effectuée dans des proportions de 70 % hiérarchisé et de 30% uniforme. Nous reconnaissons que cette proportion sera respectivement de 50 % et 50 % en trois ans, ce qui représente un petit effort de la part de la Direction. Néanmoins, nous aurions préféré un taux de 100 % uniforme pour tout le monde. A nos yeux, les employés ne doivent pas trouver leur compte seulement au niveau de l'intéressement et de la participation, mais également au niveau des effectifs et surtout des augmentations de salaire. Dans le cas qui nous intéresse, l'Entreprise gagne et vous baissez les effectifs. Nous ne pouvons pas l'accepter en tant qu'organisation syndicale. L'activité des parcs et le trafic d'ADP vont augmenter, mais nous allons toucher une participation bloquée pendant des années sur des FCPE et notre intéressement sera lié à une augmentation de la productivité. Nous n'y gagnons pas en tant que salariés puisque nos conditions de travail sont dégradées et que les effectifs baissent. Les effectifs sont notre priorité. Si l'Entreprise va bien, ces derniers doivent augmenter. Cette augmentation doit avoir lieu à la base, au niveau de la production et de l'exécution. Notre organisation syndicale va donc devoir se prononcer contre ce projet. Nous ne votons pas contre la Direction de CDGP qui s'efforce d'améliorer la situation par rapport à un lourd passif, mais contre la suppression de postes. Concernant les qualifications, nous sommes pointilleux. Monsieur de Cordoue explique qu'il va rattacher les qualifications d'agent parc « plus » et d'agent parc mobile à celle d'agent parc. Or, dans le glossaire, à la qualification d'agent parc, le petit « e » n'existe pas. Nous n'avons donc aucune garantie, si ce n'est un papier qui promet le petit « e ». Nous aimons les choses carrées et resterons toujours pointilleux sur la question des qualifications. Nous votons donc contre sur ce dossier, à cause des effectifs et des qualifications.

Melle MARTIN (FO) - Si nous obtenons une réponse positive concernant les effectifs, le vote de FO risque de changer. Je vous le dis franchement.

Le DRH indique qu'il restera de toute façon des qualifications 1B aux parcs et que ces emplois sont à l'effectif global de l'Entreprise et vont y rester..

Melle MARTIN (FO) - Vous nous faites une réponse de Normand.

M. de CORDOUE indique que nous retrouverons ces quatre emplois ailleurs. Il y a quatre emplois 1B vacants dans ce secteur. S'ils n'étaient pas repourvus, ils seraient redistribués ailleurs.

Melle MARTIN (FO) - Monsieur de Cordoue, l'effectif en 1B de CDGP va donc baisser de quatre unités, mais la masse salariale ne bougera pas.

Le directeur général intervient et indique que l'effectif 1B d'ADP ne baissera pas.

M. DUBUISSON (UNSA/SAPAP) - Vous avez dit « seraient redistribués » ou « seront redistribués » ?

Le projet d'évolution des métiers et de l'organisation de gestion Parc-CDGP reçoit 2 voix favorables, 9 voix défavorables et 5 abstentions. Les absents sont au nombre de 2. FO a donc voté CONTRE.