

## AYEZ CONFIANCE... !

Voici en deux mots à quoi pourrait se résumer la dernière rencontre entre les Organisations Syndicales (OS) et la Direction de l'AG PRO représenté par Jacques Delroise (DRH) et Martine Passerieux (Responsable des Relations Sociales). Nouveau dialogue social ou poursuite du dialogue de sourds ? Jugez plutôt...

### 🚦 **Mesure du temps de travail :**

Suite à la demande de l'inspection du travail de Paris, l'AGPRO est sommé à présent de réaliser un suivi du temps de travail de chaque salarié. Cette procédure sera appliquée de manière identique pour l'ensemble des salariés de l'AGPRO sauf les CEA (Cadre Exécutif Autonome).

Ainsi, tous les matins, il sera demandé aux managers de vigie ou superviseur de flux d'éditer la feuille de présence des équipes 1016, Reco P, ADCP, Récla P et Suivi des Commandes P, et de noter les heures d'arrivées et de départs du personnel! Cela revient à faire 4 traçages journaliers si l'on tient compte de la pause méridienne.... **Inimaginable !**

Tous les écarts par rapport aux horaires prévisionnels seront tracés avec la précision du motif et de la durée du retard. Pour les services sans vigie, ce sont les managers qui devront adresser un mail à la C3P pour signaler les écarts. Un récapitulatif hebdomadaire devra être émarginé par chaque salarié en plus d'un entretien mensuel avec son manager. Le manager sera donc seul à décider s'il demande un rattrapage du temps non effectué ou pas. Aucun critère ne sera établi et tout dépendra de la relation managériale. La Direction nous affirme que tout doit se passer dans la confiance...

**Ne soyons pas dupes**, il est totalement impossible pour les managers et superviseur de vigie de suivre les arrivées de tous les agents du plateau, ni d'être

présents sur l'ensemble de l'amplitude horaire. Le seul outil de mesure reconnu est la badgeuse. Selon JD, **il n'y aura pas de badgeuse car il n'y a actuellement dans l'entreprise aucun souhait d'investissement**, et cette mesure du temps travaillé doit être basée sur la confiance entre le salarié et son manager.... Il est à noter que le mot « confiance » n'est pas du tout noté dans le document. Il affirme même que « *le fait de tracer n'empêche pas la tolérance* ». En cas de litige, rien ne pourra permettre un arbitrage car la parole du salarié va s'opposer à celle du manager....

ET VOTRE CONFIANCE EN VOUS, ...



Ce point sera à l'ordre du jour de la réunion d'avril avec une mise en place possible au 01/05. Un test devrait être organisé sur l'ensemble des sites de Paris-IDF et Bordeaux-SOA du Back et du Front.

**A suivre...**

## ✚ Charte congés 2010 :

Autre point à l'ordre du jour, la présentation de la charte pour les congés 2010... Enfin, compte tenu de la date de présentation, les congés d'été 2010 ne sont pas concernés et restent gérés sous l'existant en AVSC. De plus, cette proposition de charte ne concerne que les conseillers clients gérés par la C3P ! Pour les autres, rien n'est prévu pour le moment !!!

Le **seuil minimum** de 30% de congés accordés pendant les vacances scolaires est pris en compte, conformément aux négociations nationales. Cependant, l'AGPRO ne dépassera que très exceptionnellement ce taux, faute d'effectifs... Nous avons souligné que les taux de départs inférieurs à 20% sont inacceptables (notamment en juin et septembre), car ils ne permettent de laisser partir uniquement qu'une personne par équipe ! Désormais, les congés seront validés par les managers et non pas C3P. Ce sont eux qui pourront dépasser les préconisations de la C3P... **Ayez confiance...**

La Direction a également annoncé sa volonté de mettre en place un outil identique à l'ensemble des sites AGPRO pour le recollement des demandes. Nous avons rappelé que, suivant les préconisations nationales, les demandes devaient être déposées dans anoo car il s'agit de la seule application reconnue nationalement en cas de recours. C'est également à partir de cette application que la direction annonce en CE qu'aucun congé n'est refusé à FT... **Ayez confiance !**

Nous avons profité de ce point pour alerter la direction sur le non retour des acceptations de congés pour l'été 2009. La Direction nous a alors répondu que cela était lié à la mise en place de l'AGPRO, mais aussi aux demandes tardives de certains agents qui ne respectaient pas les dates butoirs ! Une réponse à tous les agents avant le 05/03/10 a dû être apportée. Si cet engagement n'a pas été respecté, n'hésitez pas à contacter vos représentants SUD.

**Ce point sera, lui aussi, rediscuté lors de la multilatérale d'avril..., en attendant la présentation de la charte 2011 !!!**

## ✚ Entraide Flux Porteurs / 1016 Caen :

Au prétexte d'une baisse de 15% du nombre de contacts argumentés et des difficultés pour le 1016 à tenir la QS, les flux porteurs de Caen font de l'entraide 1016 par plage de  $\frac{1}{2}$  journée. La direction n'a donné aucun élément factuel pour étayer ses arguments et surtout n'a pas voulu prendre en compte l'impact sur les conditions de travail.

Ce fut également l'occasion de rappeler que la direction n'a pas respecté les engagements pris lors de la bilatérale du 22 janvier qui avait précisé une méthodologie selon laquelle une entraide sur une même activité n'impliquant pas plus de 5 personnes sur une durée de moins d'un mois pouvait faire l'objet d'une simple information et qu'au-delà une consultation en CHSCT s'imposait, d'autant plus sur un métier différent, chose que ne veut pas reconnaître la direction en ce qui concerne les flux porteurs. **Ayez confiance !**

Les métiers sont différents puisque la PVV est différente et les agents n'ayant jamais fait de 1016 sont d'ailleurs exclus du tour. Une formation au rabais leur sera prodiguée. Le personnel vit très mal cette situation, le fait de basculer d'un métier à l'autre est très déstabilisant et génère beaucoup de stress. Les agents doivent se replonger dans une dynamique de front qu'ils ont perdu. La création des flux porteurs fut l'occasion de quitter le front, certains ayant été nommés d'office au 1016.

Le personnel avec ses élus a fait des propositions lors des assises de la refondation et lors de l'élaboration du cahier revendicatif remis à Mme Righenzy en octobre dernier :

- Traitement des PABX et des OPO en rémunérant les apports d'affaire et ainsi dégager le 1016 des traitements longs et par la même améliorer l'efficacité.
- Traitement des suites co dans leur entièreté.
- Arrêt du traitement des suites co par les boutiques.

**La volonté non affichée de FT est de créer de la polyvalence partout, de l'entraide dans tous les domaines pour faire face au manque de personnel ponctuel ou permanent comme sur les 1016 plutôt que de recruter.**

**Sud**

Vos Délégués Syndicaux PRO SUD  
Catherine BOSQUER  
Hervé GIOT  
Danielle ROCHET  
Christian COTTON

Union  
syndicale  
**Solidaires**