

« PROJET PERFORMANCE EXPLOITATION 2020 » : La PERFORMANCE des non-dits !

« **Projet Performance Exploitation 2020** », tel est l'intitulé du fameux projet présenté par la Direction ASF au CSE-Central puis dans les 8 CSE d'établissement depuis cet automne. D'innombrables questions restent encore aujourd'hui sans réponses précises. Les 8 CSE ASF ont tous donné un **AVIS DÉFAVORABLE** à ce projet. Mais, quoiqu'il en coûte socialement, la Direction le mettra en place peu importe les dommages collatéraux que tous les élus ont fait remonter. C'est malheureusement devenu monnaie courante sur tous les sujets abordés ces derniers temps (NAO, Activité Partielle...) de ne plus écouter les représentants du personnels.

Un manque de transparence évident.

Les salariés sont inquiets car rien n'est cadré. Une chose est sûre, dans les prochaines années, l'Exploitation ASF va être chamboulée. La DRE Centre-Auvergne serait-elle un laboratoire d'essai ?

La Cfdt n'a pas pour habitude d'être alarmiste car notre rôle c'est aussi de vous rendre compte de façon transparente et objective, mais cela nous est impossible sans une information claire et loyale de la part de la Direction.

Un seul point positif : Dans la présentation de ce projet, la Direction a toujours affirmé qu'elle respecterait le pacte social « **pas de licenciements, pas de mutation forcée** ». C'est apparemment ce qui est prévu à l'exception d'un cas précis : le déménagement de 30 km de la **DOIO de PESSAC** vers AMBARÉS (allongement considérable du temps de trajet) qui peut être perçu comme une « mutation forcée »... Ces salariés verront leur projet de vie tant privé que professionnel inmanquablement perturbé.

QUID de leurs futures conditions de travail ? Les plans présentés ne prennent pas suffisamment en considération les demandes des salariés : ce sera des espaces de coworking...peu importe la Qualité de Vie au Travail et/ou les futures crises sanitaires ; on nous promet qu'il y aura des possibilités de télétravailler, donc aucune inquiétude à avoir répond la Direction ! Nos élus surveilleront donc attentivement la situation et l'organisation du travail sur ce site car oui, la QVT c'est l'affaire de tous. Le site d'AMBARES permet de faire beaucoup mieux que ce qui est prévu, il suffirait pour cela de mettre des moyens financiers suffisants. Les CSE de DS & OA ont donc donné un **AVIS DÉFAVORABLE**.

PC Sécurité : il s'agit probablement de la réorganisation la plus importante du projet ; pourtant, aucun dimensionnement n'est arrêté, l'objectif étant de mutualiser l'ensemble des demandes de dépannage afin de professionnaliser cette activité. Nous savons seulement que les PC CA et de Tarare géreront l'ensemble des dépannages d'ASF à partir de 2022 ...avec une période de rodage pour la DEX Centre en 2021. Avec 140 000 dépannages à gérer/an, difficile de pouvoir se projeter sereinement dans cette nouvelle organisation de l'Exploitation qui est pourtant notre cœur de métier.

3 P1 / 3 P2 / 2 P3 devront gérer en moyenne 400 dépannages/jour et si besoin les autres PC géreront les débordements... mais impossible de savoir si ce socle d'effectifs sera maintenu en 2022 !!! Encore une fois aucun engagement de la Direction. Concernant les autres PC, les effectifs en place permettront-ils de gérer leurs missions + les dépannages en débordements ? La Direction répond « *Si nécessaire, nous ne nous interdirons pas d'embaucher dans cette filière* », mais l'on sait à quoi ressemble le chemin de croix des responsables de service pour justifier une seule embauche ! QUID de l'ergonomie des postes de travail ? Rien n'est arrêté à ce jour. Pour toutes ces raisons, les CSE concernés ont donné un **AVIS DÉFAVORABLE**.



Destination Clients : pour cette filière, la révolution est déjà en marche : « *il faut professionnaliser la filière* », dont acte. Certains salariés sont partants car il peut y avoir des évolutions de carrière intéressantes...mais hélas, pas pour tous.

Ces salariés vont-ils changer de statut ? A ce jour, rien n'est prévu en ce sens, car d'après la Direction, la filière fonctionne parfaitement ainsi ; le statut Maîtrise pour tous ces salariés s'impose pour une réelle reconnaissance de leurs nouvelles activités, de leur investissement (passé et futur) et de leur capacité d'adaptation. C'est en tout cas une demande expresse de la CFDT.

Nous apprenons également que la performance des différents services de cette filière sera mesurée (accueil clients pour les boutiques, traitement des réclamations, 3605). Comment et par qui ?...

Là encore, si certains salariés peuvent se retrouver dans ce projet, d'autres resteront au bord de la route : à ce jour, rien de très ambitieux pour eux. **AVIS DÉFAVORABLE.**

Concernant la **DRE LR** au niveau des districts, la Direction précise qu'il s'agit d'un simple redécoupage administratif, sans suppression d'effectifs, le CSE-E s'interroge néanmoins sur l'organisation fonctionnelle qui en découle et déplore qu'aucune information détaillée (organigrammes cibles notamment...) n'ait été communiquée.

Les élus soulignent que le flou persiste sur les impacts organisationnels : circuits de viabilité hivernale, tournées, astreintes.

Concernant les salariés **du PC sécurité de Narbonne** : que vont-ils devenir à la suite du transfert des appels de dépannages sur les PC de sécurité de Brive et de Tarare ?

La direction répond que les PC en région devront en priorité gérer les évènements, et garderont la possibilité de gérer les dépannages basculés sur la DRE Languedoc-Roussillon à la suite des débordements. Mais quid des zones de responsabilités respectives lors des situations de débordements, en particulier lors de la période estivale ?

La Direction refuse toujours de communiquer des informations plus précises sur ce point.

Ce projet s'appuie également sur le déploiement de nouveaux outils informatiques et digitaux (notamment AVA) dont la mise en place et les effets sur les missions des salariés ne sont pour l'heure pas encore maîtrisés.

Pour les salariés de la **boutique de Narbonne et de Sète**, nous avons bien noté que les salariés auront le même statut mais nous n'avons toujours pas de fiche de poste les concernant, nous sommes une fois de plus dans le flou.

Concernant l'objectif de professionnalisation du **traitement des réclamations**, les élus déplorent le manque de visibilité sur les impacts de la capitalisation sur les plateaux existants.

Suite à la suppression des nuits **au 3605**, les élus ont bien noté qu'il n'y aura pas de perte de salaire pour cette catégorie de personnel.

Pour toutes ces raisons l'ensemble des élus du CSE ont donné un **AVIS DÉFAVORABLE.**

Un projet flou

Si cette réorganisation a bien été conduite dans le cadre d'une consultation du CSE-Central puis des CSE-Etablissements, la CFDT dénonce le manque de transparence et de loyauté dans la présentation de ce projet.

Certes, l'entreprise peut réorganiser ses services comme bon lui semble, mais elle ne doit pas oublier l'aspect social de telles réorganisations. La CFDT déplore le manque de réponses claires aux élus et aux salariés qui ne peut que générer une perte de confiance envers leur Direction. Face à une réorganisation aussi importante, il est indispensable que les salariés puissent appréhender leur avenir, faute de quoi une véritable fracture sociale risque de s'installer.

Si la Direction et les Directeurs d'Exploitation ont une vision claire de leur projet, il n'en va pas de même pour les salariés qui malheureusement n'ont pas accès à leurs boules de Crystal. La CFDT reste en revanche persuadée que ce projet en cache d'autres que nous découvrirons probablement très prochainement...

