



LE DIALOGUE SOCIAL, UN ATOUT POUR TOUS !

Encore faut il que la Direction en soit convaincue.....

En 2011, la CFDT du GPAC BRETAGNE a réalisé une étude sur l'appui commercial Titres de Dinan sur la base des données issues des reporting quotidiens, des effectifs et des nombreux échanges avec les salariés de ce secteur. Ce travail a abouti à une synthèse et à des revendications qui ont été formulées à la Direction lors d'un entretien le 30 septembre 2011.

Extraits :

« Suite aux échanges que nous avons eus avec les collègues de ces deux secteurs et aux différents indicateurs de production que nous avons pu obtenir, la CFDT fait le constat qu'il n'y a pas adéquation entre charge de travail et effectif. De plus, nous sommes en décalage avec l'effectif communiqué en DP.

Constat est fait que vous semblez être plus réactif à l'ajustement vers le bas des effectifs face à une baisse des flux que l'inverse. Cette augmentation des flux dure depuis le début de l'année et bon nombre de collègues sont aujourd'hui à la limite de la rupture, certains d'ailleurs ont déjà craqué.... La CFDT en profite pour vous rappeler que la Loi vous impose (article L4121.1 du Code du Travail) de veiller à la bonne santé physique et mentale des salariés.

Nous ne porterons pas aujourd'hui de jugement sur la nouvelle organisation dans la mesure où nous n'avons pas le recul suffisant. Néanmoins, nous suivrons de très près ce sujet et ce, en lien avec les collègues de ce secteur. D'ailleurs, puisqu'il s'agit, semble t-il, d'un pilote, il y aura un bilan avant généralisation éventuelle. En conséquence, la CFDT demande que le bilan du pilote soit présenté aux représentants du Personnel, le moment venu.

En parallèle, la CFDT vous demande :

- De redimensionner dès maintenant l'appui commercial titres en tenant compte des indicateurs 2011
- D'augmenter sensiblement l'effectif de l'équipe CRTC afin de pouvoir intervenir lorsque la volumétrie des flux le justifiera. Pour ce faire, il sera indispensable de leur donner la formation nécessaire et suffisante mais également de planifier des interventions régulières afin de maintenir le niveau de compétence.
- Que des dispositions soient prises pour assurer le turn over. Il faut donc faire en sorte que l'appui Co redevienne un secteur porteur et attractif notamment face aux contraintes horaires. Il est donc indispensable que des mesures compensatrices, en dehors de toute attribution de part variable, soient prises.

Il ne faut pas pour autant déshabiller Pierre pour habiller Paul. D'ailleurs, les effectifs sont tendus dans tous les secteurs. Alors, comment répondre à nos revendications ?

Il faut donc nécessairement procéder au **recrutement de jeunes (transformation de CDD en CDI, embauches des intérimaires, mutations de jeunes émanant des CRC,...)**. La connaissance des différents métiers de back office peut être une étape préalable positive pour celles et ceux qui souhaitent poursuivre une carrière commerciale. Cela permettra également de relancer une dynamique au sein de nos équipes actuelles ».

Les mesures prises depuis quelques mois viennent conforter nos propositions. Mais, pourquoi avoir attendu ? Espérons que la nouvelle Direction sera plus à l'écoute et réactive....

