

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Séance des 1^{er} et 2 octobre 2020

Réunion extraordinaire du CSE en ce début de mois autour d'un seul et unique point, la réorganisation de toutes les fonctions administratives et support de la CEAPC à horizon 2023.

Après 2 jours d'échanges et 321 pages de lecture parfois fastidieuse du projet « Ambition Supports », que faut-il en retenir ?

En 1^{er} lieu, que ce projet a été construit, comme l'a été RHD 20#20 en son temps, **autour d'une volonté farouche de réduire les charges de personnel** ! Cela se traduit par une économie à terme de plus de **3 millions d'€** de masse salariale et la suppression de **70 postes** assez inégalement répartis d'ailleurs selon les sites.

Poitiers, Dax et les services de régions perdent respectivement 11, 20 et 41% de leurs effectifs quand Bordeaux n'en perd que 4.

Pour contrebalancer ce qui reste comme l'annonce choc du projet, l'employeur avance plusieurs paires-feux :

- Des **garanties** d'abord ! Maintien des 3 sites administratifs, aucune mobilité géographique contrainte et la possibilité de conserver parfois des sureffectifs jusqu'à fin 2023. A ces exemples s'ajoute bien évidemment un accompagnement RH et des parcours de formation dits ambitieux dont on se demande bien comment ils seront organisés ; cette direction perdant dans l'affaire 3 nouveaux postes.
- Des **choix organisationnels** ensuite (réduction du nombre de directions, diminution drastique des libellés d'emplois...) dont le temps nous dira s'ils étaient plus pertinents que ceux pris lors de la présentation de RHD 20#20 et dont chaque employé du front de vente mesure aujourd'hui les « effets bénéfiques » sur son activité.
- Des **éléments de langage** dits « rassurants » enfin et à profusion dans le projet : *process plus fluides et simplifiés, plus grande efficacité opérationnelle, réduction des tâches manuelles ou à faible valeur ajoutée, mise en place d'automatisations, déport de tâches vers le client, ...* De la comm' quoi !

Ce projet que nos dirigeants annoncent avoir construit avec ambition (c'est dans le titre d'ailleurs) fixe plusieurs objectifs dont on est à peu près sûrs que le 1^{er} atteint sera celui de la réduction des emplois.

Il emporte aussi avec lui son lot de conséquences immédiates (des disparitions d'emplois) et de questions en lien avec les réductions d'effectifs.

D'ici la fin de l'année, des salariés verront leur emploi supprimé ou transféré vers un autre site administratif, souvent éloigné de plusieurs centaines de kilomètres de leur domicile.

C'est vers ces personnes que devront se porter **en priorité** toutes les attentions. Ceci afin que la mobilité fonctionnelle sans contrainte et vantée dans le projet soit réelle, chose qui ne s'est pas toujours vérifiée par le passé malgré les engagements pris.

En parallèle, la suppression des 70 postes dont la plupart seront des départs naturels non remplacés, ne manque pas d'interroger sur la charge et les conditions de travail à venir.

Sur ce sujet, l'employeur se veut très rassurant sans que l'on ait un instant imaginé qu'il en soit autrement. De nouveaux *principes organisationnels*, une *polyvalence accrue*, un *développement des compétences*, une *automatisation sur les tâches à moindre valeur ajoutée*, l'*externalisation de*

certaines activités et le *développement de la Data* sont autant d'exemples qui devraient selon lui rendre le projet viable et réalisable.

De bien jolies annonces qui ressemblent à s'y méprendre à celles utilisées début 2018 en réponse aux inquiétudes que faisait peser la suppression de 200 emplois sur le front de vente.

3 ans plus tard, la dégradation exponentielle des conditions de travail des commerciaux, la fermeture récurrente de points de vente faute de personnel pour les ouvrir et le départ de plusieurs milliers de nos clients vers la concurrence ont quelque peu entamé ce qui nous restait de confiance dans la parole de ces messieurs.

C'est donc fort logiquement que les élus du CSE ont mandaté une **expertise indépendante** sur le projet « Ambitions Supports » et ce à l'unanimité bien que cette belle union ne fût pas gagnée d'avance.

Sud et RSP avaient préalablement demandé le vote d'un délit d'entrave au fonctionnement du CSE au principe que le délai entre l'information aux élus et la tenue des réunions d'information était trop court.

Si nous convenons que l'envoi du document aux élus, 1 heure avant les réunions, manque particulièrement d'élégance et témoigne du profond manque de respect pour l'instance, n'en reste pas moins que l'ordonnancement était légal et que frustration ne vaut pas loi.

La demande de délit d'entrave n'a donc pas recueilli la majorité des voix des élus, nous hissant de nouveau au rang de « traître à la cause » et nous exposant à de nouveaux procès en collaboration par celles et ceux qui n'ont toujours pas digéré le verdict des urnes de 2018.

Cette péripétie mise à part, l'expert désigné aura fort à faire dans les semaines qui viennent.

Dès le mardi 6 octobre, les travaux sur son cahier des charges ont été engagés. Celui-ci devra bien évidemment nous éclairer sur les motivations qui ont conduit à cette réorganisation et sur sa pertinence alors que s'achève un POS et que le nouveau n'est pas déployé, le tout dans un contexte sanitaire et économique si particulier.

Son rapport devra également évaluer les impacts de cette réorganisation sur les conditions et la qualité de vie au travail pour les quelques 700 salariés de la CEAPC directement concernés.

Vos élus Syndicat Unifié-Unsa au Comité Social et Economique,

Brahim BENNIS, Joelle BIROT, Fabienne CAUQUIL, Philippe CAZEAU, Patrick COLIN, Sébastien COMMIN, Henri DECKE, Stéphane DE-ROSSI, Stéphane DUMAS, Sylvie FOIX, Cécile GARDEN, Nathalie HURTAUD, Christine JOLIEY, Sylvie LAFITTE, Patrick PAJEAU, Frédéric PARROT, Valérie PHAP, Geneviève ROY, Philippe SALESSE, Christelle SOULIER, Nadège TURRO, Christophe VIAUD
