

## EVOLUTION DES METIERS DE LA FDV

### LA POSITION DU SHN/CGC

Nous contestons résolument la baisse des effectifs programmée dans les régions, avec le non remplacement systématique des départs en retraite et des mobilités.

Nous pensons que cette baisse des effectifs en lien avec le réseau des PDV, là où se fait le chiffre d'affaires le plus rentable, aura des conséquences néfastes sur le résultat d'exploitation de l'entreprise.

Nous craignons que la diminution de la présence PMU sur le terrain ne nous permette plus d'avoir la qualité de la relation commerciale avec les Points de vente sur laquelle repose la croissance du Chiffre d'affaires du PMU depuis de nombreuses années.

Nous redoutons que ce désengagement fasse à terme le jeu de la concurrence.

### LES CHEFS DE SECTEUR

Nous constatons que la plupart des collaborateurs dont le métier a été mutualisé ne souhaitent pas revenir en arrière.

Ce n'est donc pas le métier de Chef de Secteur que nous remettons en cause, mais la volonté de la direction de fusionner les métiers avec l'objectif de baisser les effectifs en région.

La position du SHN/CGC n'a pas bougé depuis que la Direction parle de mutualisation des métiers.

- Les chefs de secteur vont devoir accroître leurs compétences et leurs responsabilités.
- Ils doivent en conséquence bénéficier d'une augmentation de leur statut et de leur rémunération.

Les Chefs de secteur vont devoir travailler plus souvent le WE et les jours fériés, ce qui mérite une rémunération supplémentaire.

Tous les Chefs de Secteur vont pouvoir faire des astreintes, ce qui représentera un manque à gagner pour les anciens RTC qui doit être compensé.

### NOS REVENDICATIONS

- CDS «Junior» : Statut de M1 ou augmentation du nombre de points correspondant au passage de E4 à M1.
- CDS «Sénior» : Statut de M2, M3 ou augmentation du nombre de points correspondant au passage de M2 à M3.
- CDS «Expert» : Statut de cadre ou augmentation du nombre de points correspondant au passage de M3 à cadre.
- WE et jours fériés : un forfait de 300 points pour chaque journée de travail accomplie le WE et les jours fériés, hors astreinte

**POUR  
L'INSTANT,  
C'EST  
MACACHE !**

- **Astreinte : Maintien de la rémunération actuelle**
- **Compensation du manque à gagner pour les RTC et les RSC/TC**
- **Une RCV pour tous les chefs de secteur revue à la hausse**

**A L'ETUDE**

- **POUR TOUS LES CDS : Un véhicule de fonction 5 places.**

**A l'étude, et sans doute  
lié à des forfaits en jours**

**A ce stade, pas d'augmentation générale ni de changement de statut.  
Les CDS devront se contenter :**

- **De l'espoir d'obtenir une augmentation ou une promotion individuelle**
- **D'une prime de 750 € dès l'obtention de leur diplôme.**

## LES GESTIONNAIRES DE RESEAU ET SECRETAIRES D'AGENCES

Nous contestons l'affirmation de la direction selon laquelle les GDR et les Secrétaires d'agence ne seraient pas concernées par cette évolution.

Nous constatons que :

- Le nombre des GDR ne cesse de diminuer alors que le nombre des points de vente ne cesse d'augmenter.
- La charge de travail des GDR, déjà lourde, va encore croître avec la diminution du nombre de collaborateurs sur le terrain > Moins de présence auprès des points de vente = Plus de sollicitations des GDR.
- Les GDR vont devoir gérer plusieurs secteurs à la fois et accomplir des tâches supplémentaires (consommables et tickets).
- L'accroissement du nombre de points de vente et de la charge de travail pèse également sur la mission des Secrétaire d'agence.

### NOS REVENDICATIONS

- Pour toutes les GDR et toutes les Secrétaires d'Agence :  
Un échelon supplémentaire ou une augmentation du nombre de points correspondant au passage à l'échelon supérieur.

**MACACHE !**

- UNE RCV REVUE A LA HAUSSE

**A L'ETUDE, mais pas forcément à la hausse**

## LES COORDONATEURS ET LES ADA

Compte tenu de l'évolution de leur métier :

- Les ADA vont devoir accroître leur présence sur le terrain pour le management d'une équipe plus importante
- Les COORDONNATEURS vont devoir accroître leur présence sur le terrain pour le contrôle des prestations des sous-traitants.

Le SHN/CGC considère que ces déplacements doivent être facilités et optimisés.

### NOS REVENDICATIONS

- Le SHN/CGC revient sur une proposition déjà exprimée pour doter les ADA et les COORDONATEURS d'un véhicule de fonction 5 places (A défaut, un véhicule de service chacun).
- UNE RCV REVUE A LA HAUSSE

**PAS ENCORE DE REPONSE**

## LES RESPONSABLES « TECHNIQUE ET FINANCIER »

Compte tenu des difficultés du réseau, les problèmes financiers ne sont malheureusement pas appelés à disparaître.

Le métier de RTF restera important pour la sécurité financière de l'entreprise et les collaborateurs concernés devront faire face aux demandes d'interventions venant de plusieurs agences.

### NOS REVENDICATIONS

Une RCV à la hauteur de celle des RTC d'aujourd'hui.  
Un véhicule de fonction.

**PAS ENCORE DE REPONSE**

## SECURISATION DES PARCOURS

- Garantie pour la pérennité des postes RTF au-delà de 2020.
- Garantie de retrouver un poste de RTF pour tous les anciens RTC qui pourraient connaître des difficultés dans leur évolution vers le métier de CDS.
- Pas de licenciement pour objectifs non atteints
- Maintien au poste de CDS en cas de certification non obtenue.

**TEXTE EN COURS D'ECRITURE**