



SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

HORIZON 2016 : La fusion s'impose aussi aux Cadres.

La CFDT a été reçue le 7 mars 2016 dans le cadre du projet « Horizon 2016 ». Cette bilatérale avait pour but de faire le point sur l'avancée du projet et de pouvoir faire part de nos revendications.

Le « Grand Auber. » nom donné à la fusion de la plaque d'Aubergenville et de la plaque de Mantes La Jolie est l'un des points majeurs de ce projet « Horizon 2016 ». Preuve en est avec la présence des deux directeurs respectifs lors de cette bilatérale.

Le projet « Horizon 2016 » doit être mis en place au mois de juin de cette année. Nos interlocuteurs ont tenu à nous rappeler qu'il n'y avait pas d'empressement de leur part étant donné que cette réorganisation ne dépendait pas des systèmes informatiques.

Quelles sont les impacts de cette fusion ?

Cette fusion va entraîner un remaniement des services support, le problème étant que chaque plaque dispose actuellement du sien. Nous arrivons donc à la problématique de 2 personnes pour un seul poste.

La CFDT s'inquiète des éventuels reclassements que cette fusion pourrait engendrer. Si la DSCC 78 se veut rassurante à sujet, du fait d'un jeu de chaises musicales et de souhaits de mobilité, il ne faudrait tout de même pas que cette fusion soit vécue par certains comme une obligation de départ.

Pratiquer le cas par cas !

Il faut garder à l'esprit que derrière chaque poste il y a une personne et que le facteur humain doit impérativement être pris en compte au moment d'une réorganisation.

Si une personne se sent bien au travail et que sa fonction est pérenne, la DSCC doit tout mettre en œuvre pour que cette personne puisse continuer à exercer le même type de fonction. Il est inconcevable pour notre organisation que des personnes soient dirigées vers une activité avec des responsabilités qu'elles ne souhaitent pas prendre. La CFDT a toujours prôner le volontariat.

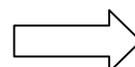
Autre impact de cette fusion, c'est évidemment la taille de l'Etablissement.

Le « Grand Auber » serait l'un des plus gros Etablissements du département avec environ 350 personnes soit quasiment autant que la PIC de Bois d'Arcy ! (354 postiers au 31 décembre 2015).

Il paraît difficile de gérer un tel établissement en maintenant un service support structuré comme actuellement et ceci sans revoir les niveaux de classification.

Les Responsables Production seront eux aussi impactés avec notamment 3 postes au lieu de 4 (du fait d'un départ non remplacé) Le tout pour une SAR nettement supérieure. (où est donc la logique ?)

Bien que les encadrants ne soient pas concernés par ce projet cette stratégie aura forcément impact direct sur leur fonction.





SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

La CFDT revendique donc que l'intégralité des membres du CODIR soit positionnée en Groupe A , le renfort du pôle Ressources Humaines, du poste de Responsable Gestion Logistique Sécurité Sûreté et celui de Responsable Organisation.

- **Les Ressources Humaines :** Avec un nombre d'agents quasi identique à la PIC de Bois d'Arcy et de nombreux sites distants, il faut selon la CFDT créer une équipe RH correcte. Afin de pouvoir effectuer la lourde charge de travail en toute sérénité et être disponible régulièrement pour l'ensemble des sites. De plus les réorganisations vont s'enchaîner au sein de l'Etablissement avec la Méthode de Conduite du Changement à mettre en place (entretien et communication). Une équipe composée de postes de différentes classes et niveaux permet comme le souhaite la CFDT de favoriser le développement de carrière.

La CFDT demande donc :

- Un poste de Responsable RH en Groupe A
 - Un poste d'adjoint RH en Classe 3
 - La création d'un poste de Responsable Com. en Classe 3
 - Deux postes d'assistante RH en 2.3
- **Responsable Gestion Logistique Sécurité Sûreté :** Augmentation du nombre de sites, Parc véhicules plus important. Le poste de Responsable Gestion Logistique Sécurité Sûreté doit selon la CFDT faire l'objet d'un renforcement. La DSCC ne semble visiblement pas fermée à cette idée. Cela pourrait se faire via un encadrant référent ou une position partagée entre le R.O et le RGLSS. C'est une piste qui mérite d'être travaillée...
 - **Responsable Organisation et Responsable Qualité :** En 2017 pour le « Grand Auber » c'est pas moins de 4 réorganisations dont la délocalisation de Gargenville. Ces fonctions méritent donc amplement d'être positionnées en Groupe A. La CFDT propose également de renforcer le poste de Responsable Organisation afin d'absorber un peu de charge de travail par rapport à l'enchaînement des réorganisations et l'arrivée des nouveaux outils.
 - **Responsable de l'Animation Commerciale :** La CFDT propose à la DSCC 78 que cette évolution soit accompagnée du Groupe A néanmoins des négociations nationales sont toujours en cours au sujet de l'évolution des RCES vers la fonction de RAC notamment au niveau de la classification et du commissionnement. Une Commission de Dialogue Sociale doit avoir lieu mi 2016. Nous suivons donc de près ce sujet.

La CFDT a également évoqué le sujet des indemnités, en demandant une prime sociale du fait de la réorganisation et l'application de l'Accord « Un Avenir Pour Chaque Postier » au plus avantageux (fourchette haute donc).

La DSCC a donc recueilli nos revendications, une fois l'ensemble des bilatérales effectuées un retour de propositions nous sera fait en plénière (début avril) d'ici là nous nous tenons à votre disposition pour toutes questions, revendications, inquiétudes...

La CFDT sera vigilante sur les moyens attribués lors de cette fusion : mise à disposition de véhicules pour les déplacements, aménagement de locaux dans chaque site...etc.