



SYNDICAT FRANCIEN  
COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

DSCC 78

mai 2016

# REFAIRE UN TOUR D'HORIZON

Le projet « Horizon 2016 » s'éclaircit de plus en plus, la pesée des postes a été réalisée, les évolutions concernant les Responsables Production annoncées et l'organigramme du futur « Grand Auber » présenté.

Suite aux diverses instances, la **CFDT** a obtenu des avancées qui répondent à ses revendications, pour autant le dossier est loin d'être abouti. Le pesage de certains postes reste à revoir et des fonctions doivent faire l'objet de réévaluations.

C'est notamment le cas pour les Responsables Qualité (RQ), parents pauvres de ce projet. A une exception près, cette fonction n'évolue pas malgré le mot d'ordre actuel sur le département « Qualité, Qualité ! ».

La **CFDT** a aussi pointé du doigt, dans le système de pesage des postes, le nombre de points attribués par site, qui est inférieur aux autres fonctions (10 points pour les RQ au lieu de 20 pour les ROP, RH et RAC).

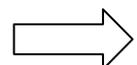
Autre incohérence, au sein des plus importants établissements du département ; des fonctions évoluent vers le Groupe A, mais pas celle de Responsable Qualité. Exemple : l'Etablissement des Loges à l'Hautil.

**La DSCC doit faire un effort vis à vis des Responsables Qualité !**

La **CFDT** estime que les Responsables Organisation et Process (ROP) méritent également plus de reconnaissance. Les réorganisations s'enchaînent à toute vitesse, la productivité demandée est toujours plus importante, il faut des solutions innovantes, des tournées seniors, intégrer les nouveaux services... De plus, le pôle organisation de la DSCC fondant comme neige au soleil, leur responsabilité ne cesse de s'accroître, comme leur charge de travail...

**Pour la CFDT, une revalorisation du pesage des postes doit être faite, prenant en compte notamment l'effectif et le dimensionnement cabine.**

Concernant les fonctions Responsable Ressource Humaine (RRH), la **CFDT** constate un effort de fait avec l'évolution de 2 postes 3.3 vers le Groupe A. Comme elle l'a toujours fait, La **CFDT** continue à revendiquer le renforcement des fonctions RH et Communication, fonctions importantes au quotidien et plus encore lors des réorganisations car demandant un appui supplémentaire par le biais d'un poste de Responsable Com. ou d'un Superviseur RH de classe 3 pour les Etablissements « Groupe B ».



Pour le « Grand Auber », la création d'un poste de Cadre RH de classe III répond aussi à l'une de nos revendications, néanmoins il s'avère que ce poste est en 3.2 et que nous n'avons pu obtenir satisfaction sur la création d'un poste de Responsable Com.

**La CFDT souhaite donc que le poste de Cadre RH soit repositionné en 3.3**

Surtout lorsque l'on compare avec la PIC, qui certes à une amplitude horaire plus importante...Mais c'est un site 'unique' qui bénéficie de pôles plus étoffés au niveau du RH et de la Communication pour un effectif quasi identique.

Pour ce même Etablissement, la DSCC a renforcé, comme nous le souhaitons, la partie Gestion Logistique Sécurité Sûreté en créant un poste de « Cadre Organisation/Parc Auto. »

Néanmoins, du fait de la poly-activité mais surtout parce que la personne positionnée sur ce poste sera impactée en termes de salaire, pour cause de distorsion négative, **Il est impératif que la DSCC repèse le poste en 3.3**

Il est cependant regrettable que seul l'Etablissement d'Aubergenville/Mantes « Grand Auber » bénéficie d'un soutien sur cette partie.

Concernant les Responsables de l'Animation Commerciale, 2 postes vont évoluer en Groupe A. En fonction des négociations nationales (toujours en cours) la DSCC des Yvelines n'est pas opposée à l'idée de revoir le pesage des autres postes.

Pour la **CFDT**, il est difficile, par exemple, de concevoir que pour seulement 14 points de différence par rapport à l'Etablissement de Versailles, le poste de RAC de Croissy La Plaine ne soit pas pesé en Groupe A.

Pour la **CFDT**, le point noir de ce projet est la suppression des postes de Responsable Production (3 postes de R. Prod et un poste d'adjoint supprimés).

La **CFDT** n'a cessé de clamer son opposition, et ce bien avant le lancement du projet. En effet, si le nombre de sites diminue, l'effectif est lui quasi identique. Il s'agit donc de déplacer la charge de travail vers les encadrants en augmentant leur Sphère d'Autonomie et de Responsabilité.

**La CFDT ne peut cautionner le management au rabais !**

Pour palier à cela, il est prévu de créer une fonction management de niveau III.3 (Responsable Distribution / Responsable Concentration / Responsable Production Junior) pour favoriser l'évolution professionnelle dans le domaine managérial et ce par transformation d'un poste existant.

Ce projet va donc amener un plus à certains encadrants, une reconnaissance totalement justifiée qui améliore le déroulement de carrière sur des fonctions managériales (la marche entre l'encadrant 3.1/3.2 et le R.Prod Groupe A étant trop haute). Ce dont nous pouvons nous satisfaire.

Malgré tout, il ne s'agit pas de faire du R.Prod Junior un « super encadrant » .Cette fonction doit s'inscrire dans un processus de monter en compétence.

**Pour la CFDT, la DSCC des Yvelines doit refaire un tour d'horizon des différentes fonctions et consentir des efforts !**

**S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS**