



SYNDICAT FRANCILIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

JUIN 2017

**Expertises de
CHSCT
locaux : des
questions et
peu de
réponses !**

Les plaques-établissement de Montrouge, Antony et Boulogne (peut-être les Colombes bientôt, voire d'autres) ont vu des expertises adoptées par leurs représentants au CHSCT. La Défense y a échappé, les élus CFDT ayant voté contre. **Conséquence :** le gel des mesures issues de l'accord, sans stopper les réorg, crée une situation de disparité entre agents. Décalages dans les promotions, les primes de remplacement, la limitation de la sécabilité.

.../...

Courrier 92

2^{ème} Cion de suivi de l'accord national sur la distribution :

**Contrôler-revendiquer-
échanger...**

Le 20 juin, la DSCC 92 a réuni les signataires de l'accord national distribution. Participent également à cette commission les Directeurs d'Etablissement. L'occasion de vérifier l'état d'avancée des différentes mesures de l'accord, de clarifier l'utilisation de la filière « remplacement », et de débattre des conséquences des expertises déclenchées –ou à venir- par certains CHSCT locaux pour les agents et cadres. Les indicateurs de suivi sont parlants : Malgré les blocages par les expertises sur trois établissements (d'autres pourraient suivre), l'accord se met progressivement en place. Nous avons ainsi abordé les cédésisations, les promotions, la sécabilité, les nouvelles fonctions, les primes, le suivi des heures sup, la formation. Reste encore plusieurs autres points qui n'ont pu être traités, faute d'indicateurs non encore mis en place. Enfin, le sujet des spécificités de l'Île-de-France a été évoqué par la CFDT, afin de préparer les futures instances qui y seront consacrées dans les territoires et au national. Nous nous limiterons à quatre sujets : l'emploi, les promotions, la sécabilité et la mise en place de la filière « Remplaçants ».

Et on avance !

Emploi : 57 recrutements en CDI liés à l'accord ont été réalisés : 5 en janvier, 26 de février à mai et 26 en juin. Une trentaine d'autres pourraient être réalisés en septembre, si les alternants concernés obtiennent leur diplôme, leur permis, et donnent satisfaction dans leur travail.

Promotion : 102 promus en 1.3 pour 108 postes ouverts en RAP 1.3 facteur et RAP 1.3 facteur polyvalent. 62 RAP sont réalisées, et 40 sont bloquées dans les trois établissements sous expertise (14 sur la plaque de Montrouge, 17 sur celle d'Antony et 9 sur Boulogne). Le calendrier 2017 des RAP 3.1 RE et ROP a été présenté, mais seuls les lauréats de la RAP 3.1 RE ouverte en mai seront nommés pour l'instant, car il s'agit de régulariser des encadrants du vivier 2016. La CFDT a annoncé pour 2017 les prochaines ouvertures de RAP 2.1 et 2.2 pour facteur Equipe et Qualité, afin de pallier aux postes non pourvus. La mise en place des fonctions liées aux nouveaux services (facteur service expert 2.1, 2.2 et 2.3) sont conditionnées à l'existence de services.

cfdt3c.org

SYNDICAT FRANCILIEN COMMUNICATION CONSEIL CULTURE
23 rue d'Alleray 75015 PARIS
Tél : 01 40 29 82 00
Fax : 01 40 29 82 10
contact@cfdt3c.org

.../...

Sans compter le coût des expertises, de l'ordre de 300€ par agent, **supporté** par les budgets alloués à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, donc **par le...personnel !**

Un représentant du personnel a donc la responsabilité de mesurer ses choix, et surtout d'en débattre avec les premiers concernés. Il n'a pas à hésiter si une expertise se justifie. **Celles sur cet accord sont-elles justifiées ? La CFDT dit clairement NON.**

Alors REAGISSEZ ! Ne subissez plus, Interpellez vos élus locaux, exigez des comptes : vu les conséquences de leur action sur votre portefeuille et vos conditions de vie au travail, C'EST VOTRE DROIT !

La CFDT continuera à agir pour que les conséquences soient les moins douloureuses possibles pour les agents, sans attendre les décisions de justice.

Sécabilité : Les compteurs de suivi individuels sont mis en place dans chaque établissement de la DSCC 92, pour recenser le nombre de jours de **sécabilité complémentaire** (inopinée et estivale) faite par chaque agent. Rappel : pour 2017, la sécabilité complémentaire est au maximum de 25 jours/agent, et de 30 jours en année pleine. Il ne s'agit pas d'un droit de tirage pour les managers, mais d'un maximum de jours de sécabilité. La logique de l'accord est clair, en toute objectivité : l'accent mis sur la filière remplacement et sur le comblement des postes vacants doivent conduire à limiter le recours à la sécabilité. Un chantier national sur la limitation de toutes formes de sécabilité s'est ouvert en juin, et se clôturera en octobre. La CFDT a prévenu que les « expérimentations » de transfert de la sécabilité organisationnelle (celle des régimes de travail) vers la sécabilité estivale, pratiquées un peu partout sur le territoire et sur deux DSCC d'IdF, si elle convient aux facteurs, ne doit pas faire l'impasse sur le nécessaire dialogue avec les organisations signataires de l'accord.

La sécabilité estivale à la DSCC 92 est mise en place, dans le cadre des 25 jours maxi par an et par agent.

Ne sont pas concernés par cette limitation, pour le moment, les établissements sous expertise des CHSCT ! Les agents de ces centres continueront donc à faire leurs semaines de sécabilité (sic) sans limitation à 25 jours sur l'année...

La filière « Remplaçants » :

Il y a aujourd'hui 157 facteurs polyvalents, dont 143 I.2 et 14 I.3. Il n'y a pas encore de facteurs services expert. Tordons de suite le coup à un discours lancinant tendant à faire croire que les facteurs polyvalents seront amenés à être utilisés en dehors de leur site : c'est FAUX ! La différence entre les I.2 et I.3, c'est une équipe et par exception 2 équipes maximum mais pas plus de 12QL pour le 1.2, et au moins 2 équipes et un maximum de 20QL pour le 1.3, le tout au sein de leur site !

Enfin, concernant les Facteurs services experts, un débat constructif a eu lieu sur leur utilisation en dehors de leur site pour les 2.2 et 2.3, mais qu'il faudra approfondir plus concrètement. Ainsi, la CFDT souhaite garantir la QS en limitant le remplacement pour chaque FSE en dehors de leur site, à un nombre de tournées très limité, et toujours les mêmes. Cette solution semble être partagée. Nous y reviendrons. Enfin, toujours pour les 3 établissements sous expertise, la filière remplaçant et les fonctions de facteurs polyvalents sont gelées. Les primes afférentes également donc (sic).

Le dialogue social au cœur de l'accord.

L'accord a beau être très clair, quand on change de logiciel, il y a besoin d'échanger sur l'interprétation et sur l'application. C'est la fonction de confrontation des points de vue, à partir d'un diagnostic partagé, pour débattre et décider des meilleures solutions envisageables pour le personnel et la direction. C'est notre démarche syndicale, pour obtenir des résultats concrets pour les personnels. La CFDT n'est pas adepte du double langage : nous tenons le même discours aux agents qu'à la direction. Il ne nous viendrait jamais à l'idée de casser un accord par tous les moyens, et dans le même temps, de revendiquer son application quand on s'aperçoit qu'il est plus favorable ! Comme des protocoles de fins de conflit, estampillant 16 semaines de sécabilité après deux mois de grève, certains découvrent que c'est moins bon que les 25 jours maxi de l'accord !

La CFDT l'affirme haut et fort : la négociation n'est ni un crime de « lèse-mouvement-ouvrier », ni un crime contre le pouvoir de décision patronal ! C'est un moyen au service de toutes et tous ! Pendant que certains s'engluent dans une bataille d'arrière-garde, d'autres, dont fait partie la CFDT, œuvrent à l'amélioration des conditions de vie et de travail des collègues ! C'est pour cette raison que nous ne lâcherons rien !