

## Une PIC, Un Métier !!!

Il nous semble important de faire le point après l'ouverture de plusieurs PIC. Les retours que nous avons témoignés d'une déception de plus en plus grande liée en particulier au contraste entre un affichage de modernité et un fonctionnement encore calé sur le traditionnel CTC.

Gonesse qui a essuyé les plâtres a eu des difficultés pour maîtriser son organisation. Sur ce centre le diagnostic effectué par l'ARACT encourage très fortement La Poste à revoir l'organisation, les modes d'encadrement et de management. La dernière en date, la PIC de Wissous doit en tirer tous les enseignements car elle ne doit pas se croire à l'abri d'autant que les premières déceptions des agents se font sentir. Ils sont de plus en plus en perte de repères, et le phénomène de lassitude et d'épuisement pour les premiers arrivés est de plus en plus prégnant. La PIC enfermée dans ses processus de production, dans les contraintes de QS, prend le risque de ne pas répondre aux attentes des agents, et prend aussi le risque de faire naître un conflit social.

*Aussi la CFDT lors d'audience avec la direction de Wissous a revendiqué un dialogue social beaucoup plus riche et qui réponde aux attentes en matière de conditions de travail, d'emplois et recrutements dans les services, d'organisation du travail autour d'équipes autonomes de production, de métiers en PIC, de promotions liées aux évolutions... autant de dossiers qui doivent se mettre en œuvre sans attendre la fin de la montée en charge (juin 2008). Les salariés ont droit à un retour « gagnant - gagnant », à la hauteur de leur investissement.*

### Organisation du travail en PIC : un travail en équipe...

La CFDT revendique l'ouverture de négociations sur l'organisation du travail à Wissous, comme prévu (tract du mois de mars) et suite à notre demande, la direction reçoit l'ensemble des organisations syndicales sur ce sujet. La CFDT abordera ce dossier avec méthode, afin de négocier une organisation de travail à la PIC, avec des services, des chantiers, **des équipes autonomes**, maîtrisant la totalité d'un flux : PFM, GFM, ouverture, tri manuel, TG1, TPD+ etc... Pour la CFDT, la conception du travail d'équipe est une organisation du travail qui permet aux agents de l'équipe d'avoir la responsabilité

et la maîtrise de l'activité d'un ou plusieurs chantiers où se côtoient des agents plus ou moins experts ou confirmés. La polyvalence doit être valorisée par une qualification et un niveau de fonction qui reconnaissent les compétences et la maîtrise du poste.

Le contexte particulier de Wissous avec une gestion centralisée des agents est contraire à la logique d'équipes autonomes. Revoir ce fonctionnement devient donc urgent, et les prochaines audiences avec la direction nous permettront d'avancer dans ce sens.

## Des métiers bien identifiés : une reconnaissance des compétences...

La CFDT revendique l'identification des métiers en PIC. Depuis plusieurs mois les agents sont affectés sur tous les services, sur toutes les positions de travail! Ils seraient en droit de demander individuellement une reconnaissance, une qualification liée à cette polyvalence! Mais pour cela une étape importante est à mettre en œuvre, la direction doit identifier autour du schéma général des emplois de production en PIC, les niveaux de fonction des agents de production, les niveaux d'encadrement, la définition des équipes de traitement des différents flux.

*En clair, une équipe est composée d'un nombre d'agents I.2, I.3, II.1, II.2, II.3, III.1.*

➤ Les agents de production sur les niveaux I.2 et I.3 pour les plus confirmés dit « référents ».

La CFDT revendique le I.3 grade de base pour tous. Le I.2 doit rester le grade de recrutement, ouvert aux agents n'ayant pas

de diplôme, et passage au I.3 après deux années d'ancienneté.

➤ Les pilotes de production II.1, II.2 et II.3 dit aussi « référents ». Les agents sont sur plusieurs activités maîtrisées : PFM, GFM, vidéo codage, dépalétiseur, quai arrivée, quai départ, préparateur de commande etc...

➤ L'encadrement autour du chef d'équipe, doit retrouver toutes ses prérogatives dans le management de proximité et la gestion de son équipe.

La CFDT souligne l'importance de reconnaître et d'identifier les métiers en PIC. Il est urgent de sortir de cette logique de « centre laboratoire » où le salarié n'a que peu de retours sur la reconnaissance de ses compétences. ***Le déclenchement des promotions ne pourra se faire qu'une fois ces étapes effectuées.*** De plus les agents pourront d'autant mieux se projeter sur un déroulement de carrière s'ils connaissent le pyramidage au sein de l'équipe.

## Pour conclure :

La direction ne pourra pas toujours se retrancher derrière « la fin de montée en charge » de la PIC. En effet, l'accord négocié par la CFDT en 2006 permet d'aborder la négociation et la mise en place des nouveaux métiers en lien avec la « démarche compétence » sur les établissements du projet CQC Paris Sud. Aujourd'hui il ne manque que la volonté de la direction. Espérons que l'ouverture des premières négociations permettra de faire évoluer ce dossier et donnera de réelles perspectives d'évolution à l'ensemble des agents de Wissous.

Pour la CFDT, le 14 mai n'est qu'une première étape, nous vous informerons tout le long du processus sur les évolutions et sur le calendrier des négos.

## **Avec vous, pour vous : la CFDT !**

*Une force d'action, de proposition, de négociation à votre service !*