

Fermeture Louvre CTC & Tri de Paris 09



Notre base de négo, c'est vous !

Vendredi 30 novembre, l'ensemble des syndicats était convié en plénière pour une présentation de la **première version du futur « accord d'accompagnement social projet CQC de Paris Nord »**.

Le présent plan a pour objet de définir le dispositif qui sera mis en œuvre sur la DOTC Nord pour faciliter la réorientation et la reconversion des agents concernés par la fermeture du Louvre CTC, la disparition du TG3 manuel sur Paris 09 PPDC, la création de STM (Site de Tri manuel) et de PPDC.

Cette première rencontre a été suivie mardi 4 décembre d'une bilatérale entre la CFDT et le Directeur de Paris Louvre CTC en charge du dossier CQC.

Et nous sommes rentrés très vite dans le vif du sujet. Car aujourd'hui chacun se pose des questions :

- Où vais-je travailler demain ?
- Sur quels horaires ?
- Qu'est-ce que je vais toucher comme argent et combien ?
- Je veux retourner chez moi en province, c'est possible ?
- Etc...

Ces questions qui traduisent une inquiétude, une peur mais aussi de l'espoir, l'espoir d'une vie nouvelle, nous les avons fait nôtres.

Vous trouverez à l'intérieur de ce 4 pages un premier point sur les négos :

- D'où l'on part avec les premières propositions de La Poste
- Où nous voulons aller avec les propositions CFDT et ce que nous voulons obtenir pour vous !**
- Nos commentaires et explications.

Un fait est à souligner : tous les syndicats sont rentrés dans la négociation et donc dans une démarche de rencontre en bilatérale (un syndicat en solo face à La Poste).

La CFDT fera tout pour que la phase de négociation soit productive, inventive et pourquoi pas inédite. Mais surtout, nous ferons tout pour que le futur accord social permette à chacun d'entre vous d'envisager l'avenir sereinement et positivement.

Avec vous, pour vous, l'efficacité CFDT !!!

Point des négociations au 4 décembre 2007

II. Le dispositif d'accompagnement social		
II.1 Les personnels concernés Tous les personnels fonctionnaires et salariés des classes I à III des centres impactés par le projet CQC.	Etendre le dispositif aux agents des brigades de tri TG3 manuel du Louvre PDC et de Paris 08 PDC	Aujourd'hui seuls sont concernés les agents des services de tri de Paris 09 PPDC et du Louvre CTC. Il nous paraissait important que les agents des brigades de tri de TG3 manuel Paris 08 et du Louvre ne soient pas les grands oubliés des bouleversements annoncés.
II.2 Accompagnement social de l'évolution professionnelle		
II.2.1 La priorisation des vœux <input type="checkbox"/> Fonctionnaires inscrits au tableau national des mutations <input type="checkbox"/> Elargir les vœux au département <input type="checkbox"/> Les vœux des DOM ne sont pas priorisés	<input type="checkbox"/> Permettre aux fonctionnaires qui n'ont pas déposé de vœux de pouvoir à titre personnel de faire une demande de mutation. <input type="checkbox"/> Permettre aux salariés la mobilité vers la province ou la banlieue.	Cette possibilité permettra aux fonctionnaires de remplir une fiche de vœux sous le millésime 2004 puis de faire une demande de priorisation de vœux. Les salariés n'étant pas concernés par un dispositif national de mobilité, la CFDT a demandé que ces derniers soient prioritaires avant tout recrutement externe effectué par les départements de province ou de banlieue.
II.2.2 L'accompagnement financier de la mobilité		
A. La mobilité fonctionnelle 1) Réorientation vers les PIC de Gonesse ou Wissous : 2 500 € 2) Réorientation vers un STM rattaché à la PIC de Gonesse : 300 € 3) Réorientation sur les fonctions de Facteur, Facteur qualité ou Agent de collecte en PPDC ou PDC : 2 500 €	1) Ajouter une prime de mise en route de : 1 000 € 2) Changement de site et d'activité : 700 € Changement d'activité mais sur le même site » : 300 € 3) Ajouter une prime de mise en route de : 1 000 €	1) La formation et l'appropriation de nouveaux matériels, de nouveaux processus et de nouveaux modes de traitement de courrier exigeront de la part des personnels volontaires pour aller sur une PIC à faire de nombreux efforts. C'est cette implication que La Poste doit reconnaître par le versement d'une prime de mise en route. 2) Il est important de faire reconnaître par La Poste que les agents qui feront le choix de se réorienter sur une nouvelle activité en STM sur un nouveau site auront des efforts supplémentaires à fournir dus à la mobilité.

<p>4) Réorientation en PPDC ou PDC : 150 €</p> <p>5) Réorientation sur une fonction majoritairement en contact avec le public (hors PPDC ou PDC) : 1 500 €</p> <p>6) Mobilité vers une fonction non majoritairement en contact avec le public : 150 €</p>	<p>4) Sans mobilité : 150 € Avec mobilité : 300 €</p>	<p>3) Comme une réorientation en PIC, ces métiers vont nécessiter un temps d'adaptation d'où les 1 000 € supplémentaires.</p> <p>4) Comme pour le point 2, la mobilité nécessite des efforts supplémentaires qui doivent être encouragés par une prime plus élevée.</p> <p>Si l'agent accepte un poste nécessitant l'obtention du permis de conduire, l'aide au passage du permis sera de 800 €. La CFDT a demandé que pour le paiement du solde restant à la charge de l'agent, un étalement en 3 fois sans frais soit accordé.</p>
<p>B. La mobilité géographique</p> <p>5 à 10 km ou 10 à 15 min : 200 €</p> <p>11 à 15 km ou 16 à 30 min : 500 €</p> <p>16 à 30 km ou 31 à 45 min : 1 100 €</p> <p>+ de 30 km ou + de 45 min : 2 000 €</p>	<p>250 €</p> <p>600 €</p> <p>1 500 €</p> <p>2 500 €</p>	<p>Nous avons demandé l'application du barème aux fourchettes les plus hautes.</p>
<p>C. La mobilité externe</p> <p>Fonctionnaires : l'agent qui se réorientera vers une fonction publique se verra appliquer les règles de la Fonction Publique en vigueur au moment de son départ en détachement. Il n'y a rien à négocier.</p> <p>Salariés : en cas de départ volontaire, l'agent percevra pour solde de tout compte les indemnités prévues par le code du travail.</p>		
<p>D. Les régimes de nuit</p> <p>Maintien à taux plein pendant 18 mois et 50% pendant les 6 mois suivants des indemnités horaires pour travail de nuit qui étaient habituellement versées. Là aussi il n'y a rien à négocier. Cette indemnité est cumulable avec la prime de 2 500 € prévue pour tout basculement de nuit en jour.</p>		
<p>E. Dispositifs de fin de carrière</p> <p>Vu la complexité de ces dispositifs, nous avons souhaité les aborder ultérieurement lors d'une autre rencontre. Bien évidemment nous vous tiendrons informés lors d'un prochain tract.</p>		

I. Mise en œuvre du dispositif d'accompagnement social

I.1 Mise en place d'une équipe mobilité

RAS : disposition classique

I.2 Mise en œuvre du dispositif d'accompagnement

- ❑ Entretien managérial permettant de préciser les souhaits
- ❑ Plan de formation (collective, individuelle ou de reconversion).

Les agents en situation d'aptitude réduite ainsi que ceux qui connaîtront un changement de métier conséquent seront vus par un médecin de prévention afin de faire le point sur leur état de santé et confirmer leur aptitude pour le nouveau poste de travail.

I.3 Offre de Poste

- ❑ 2 propositions de poste
- ❑ Distorsion fonctionnelle sur un poste de niveau inférieur possible (l'agent conserve son niveau de classification)
- ❑ Pour les agents C3R ou COTOREP, les propositions prendront en compte leurs aptitudes.

Nous avons demandé que vous ayez 3 propositions de poste. De même nous avons souhaité que des offres de poste sur un niveau supérieur soient possibles et ne constituent pas un facteur bloquant. Pour les agents C3R ou COTOREP, nous considérons que tout doit être mis en œuvre pour assurer leurs réorientations. C'est pourquoi, nous considérons **qu'un travail en amont sur les postes de travail et l'organisation du travail doit être réalisé.**

I.4 Modalités de recrutement

- ❑ Définition des priorités
- ❑ Saisine de la commission locale en cas contestation

Nous avons demandé **la création d'une commission de suivi territoriale** dans l'hypothèse où la commission locale ne pourrait pas régler seule les cas litigieux.

I.5 La bourse d'emploi

- ❑ Accès à la bourse d'emplois interne
- ❑ Affichage des emplois offerts

Nous avons proposé l'ouverture de la bourse d'emplois nationale aux agents contractuels. Ainsi, si notre proposition était acceptée, **cela permettrait à un agent contractuel de partir en province** sur un département cherchant à recruter après que les procédures de comblement de poste soient restées infructueuses.

I.6 Gestion des agents non reclassés

- ❑ Disposition pour les agents non reclassés pendant la phase transitoire
- ❑ Disposition pour les agents ayant refusés toutes les propositions.

Nous avons demandé le rallongement de la phase transitoire en l'absence de 3 propositions. Par contre, pour ceux qui refuseront les 3 propositions de poste, la loi est dure mais c'est la loi ! Celle-ci s'appliquera dans toute sa rigueur : mutation dans l'intérêt du service pour les fonctionnaires, licenciement économique pour les salariés de droit privé.

**Contact
et suivi des négos**



**Philippe Giraudeau : 06 71 57 13 25
Sylvie Figuière : 06 71 57 13 01**