Vendredi 6 juillet 2012

La Poste DSC

Jeudi 5 juillet 2012, les dirigeants de la DSC (Mmes Mougin et Guionie, M. Larroque) recevaient les syndicats pour une plénière concluant près de 3 mois de négociation sur un nouveau référentiel des métiers sur les PASC de la DSC.

Après avoir lu leurs déclaration préalables et un bref échange avec nos patrons, SUD et CGT quittaient la séance en demandant l'ouverture de véritables négociations sur la base de leurs revendications. Dommage car si l'on regarde bien l'ensemble du projet, il représente un coût non négligeable suite aux avancées obtenues lors des différentes plénières et bilatérales.

Car négociation il y a eu. Et dans ce cadre, la CFDT a tenu toute sa place pour construire un vrai différentiel entre la version initiale et la version finale ! A vous de juger mais attention, ce qui suit doit encore être validé par le Comité Technique de la DSC (réunion prévue lundi 9 juillet) au cours duquel tout peut encore être remis en question….

Evolution référentiel métier CRC : du 2.1 au 2.2 (page 7 & 8)

Version initiale Mars 2012	Version finale Juillet 2012	Commentaires CFDT
Conditions d'éligibilité : **Avoir 24 mois révolus d'ancienneté** minimum sur le niveau de base 2.1 CRC	**Avoir 18 mois révolus d'ancienneté** minimum sur le niveau de base 2.1 CRC **En cas d'absence prolongée du Superviseur,** les débriefs pourront être réalisés par un autre membre de l'Etablissement •(Superviseur, Formateur, Responsable Etablissement).	**3 choses essentielles sont actés dans ce tableau qui emportent tout :** 1. **Le 2.1 est bien le grade d'entrée** sur la fonction de CRC (ce qui permet aux agents de la classe 1 d'accéder à ce poste et de rentrer dans la filière) 2. **Le 2.2 est le grade de base** de la fonction CRC (dès lors que les indicateurs passent au vert, le CRC en 2.1 peut accéder au 2.2 sans quota) 3. **Les CRC en place depuis 18 mois au 1ier juillet 2012 passeront 2.2 d'ici la fin de l'année** sous réserves d'avoir rempli les objectifs minima demandés. Enfin nous sommes fiers d'avoir pu négocier la **mise en place d'une instance de recours** pour laisser moins de place possible au libre arbitre et des « promos à la tête du client ».
Avoir réalisé un minimum de **5 000 activités** (appels + activités off line) sur les 6 mois (…) pour un poste à temps complet (à proratiser pour un temps partiel)	**Inchangé**	
Process de sélection : **Aucune possibilité de recours**	**Ce refus** (de nomination, NDR) **pourra également faire l'objet d'un recours auprès d'une Commission** constituée du Responsable Ressources de la DSC, de l'Animateur National des PASC et du Responsable de l'établissement et d'un représentant des salariés.	

Evolution référentiel métier CRC : du 2.2 au 2.3 (page 11 & 12)

Version initiale Mars 2012	Version finale Juillet 2012	Commentaires CFDT
Principe : **2 postes de CRC 2.3** seront ouverts par équipe de 13 CRC	**3 référents en 2.3 par équipe de 13 CRC !**	La DSC a accordé 1 CRC supplémentaire par rapport à son projet initial. Mais au vu de l'étendue de leurs missions, nous estimons que 3 personnes n'y suffiront pas ! **Nous n'abdiquons pas et le combat syndical continue. Chaque fois qu'elle le pourra, la CFDT revendiquera 4 CRC en 2.3 par équipe de 13 !**
Compétences acquises Enfin il devra justifier d'une **attitude exemplaire dans son comportement.**	**Supprimé**	
Process de sélection Les CRC candidats devront pouvoir démontrer **une attitude d'exemplarité** (…) ainsi que s'être fait **remarquer par des initiatives** qui montreront leurs motivations (…)	**Attitude conforme au règlement intérieur de la PASC et à la relation client**	

Evolution référentiel des Sups : du 3.1 au 3.2 (page 14 à 18)

Version initiale Mars 2012	Version finale Juillet 2012	Commentaires CFDT
Conditions d'éligibilité : Avoir **24 mois d'ancienneté minimum** sur le niveau de base 3.1 Superviseur	Avoir **18 mois révolus d'ancienneté minimum sur le niveau de base 3.1 Superviseur**	Même satisfaction que pour les CRC allant du 2.1 vers le 2.2 : 1. **Le 3.1 est bien le grade d'entrée** sur la fonction de superviseur 2. **Le 3.2 est le grade de base de cette fonction** 3. **Les Sups en place depuis 18 mois au 1ier juillet 2012 passeront 3.2 d'ici la fin de l'année sous réserves d'avoir rempli les objectifs minima demandés**. Les objectifs à atteindre pour les Sups nous semblaient disproportionnés et devaient être revus. **La DSC a entendu le message et accepté lors de la 3ème plénière de revoir ces conditions d'éligibilité à la baisse !** Etre appréciés sur 6 mois c'est quand même mieux et moins stressant que sur 10 ou 11 mois ! Enfin comme pour les CRC, nous sommes satisfaits de **la mise en place d'une instance de recours.**
Atteindre **10 mois sur 12 mois consécutifs un résultat de 100%** sur les missions 1, 2, 3 et 5 de la grille individuelle de suivi des superviseurs.	**Atteindre 5 mois sur 6 mois consécutifs un résultat de 100%**	
Atteindre **11 mois sur 12 mois consécutifs à minima un résultat de 70%** sur les missions 4, 6, 7, 8 et 9 de la grille individuelle de suivi des superviseurs.	**Atteindre 5 mois sur 6 mois consécutifs à minima un résultat de 70%**	
Disposer de 11 évaluations mensuelles sur 12 mois consécutifs réalisés par le responsable de PASC	**Disposer de 5 évaluations mensuelles sur 6 mois consécutifs.** **En cas d'absence prolongée du responsable de PASC,** les évaluations seront réalisées par l'Animateur PASC ou le Directeur Opérationnel	
Process de sélection : **Aucune possibilité de recours**	**Ce refus** (*de nomination, NDR*) **pourra également faire l'objet d'un recours auprès d'une Commission** constituée du Responsable Ressources de la DSC, de l'Animateur National des PASC, du Responsable de l'établissement et d'un représentant des salariés.	

Le changement, c'est…. avant Noël ?

Les attentes du personnel sont de 2 ordres :

1. **reconnaître les compétences acquises dans le difficile métier du casque**
2. **valoriser ces compétences le plus tôt possible**

En formulant des revendications claires et précises à partir de ces attentes, en sortant des positions de principe ou globalisante, en étant pragmatique dans la recherche constante de résultats concrets la CFDT a posé des jalons revendicatifs qui ont compté dans cette négociation.

Ce qui est mis dans la balance n'est pas mince. Ce que nous avons obtenu est loin d'être neutre : Le 2.2 est bien le grade de base à la DSC (le 2.1 étant le grade d'accès), le passage en 2.2 sans quota dès lors que les pré-requis sont atteints, idem pour les sups pour aller du 3.1 au 3.2, la possibilité de former un recours en cas de refus de nomination, 3 CRC en 2.3 par équipe de 13.

Et puis surtout, au moins 70 % des CRC (chiffres de la DSC) actuellement en place devraient passer 2.2 avant Noël. Il est évident que nous suivrons cela avec attention et n'hésiterons pas à interpeller la DSC si les prévisions annoncées n'étaient pas au rendez-vous !

Pour la CFDT, le combat et la négo n'auront pas été vains sachant que ce projet se mettra en place dans tous les cas de figure : avec ou sans accord. Naturellement nous aurions préféré un accord : car il lie les parties signataires, il engage et responsabilise, il produit du droit et permet des recours en cas de non-respect.

Cela dit, si certains estiment et c'est leur droit, que la CFDT a tort, que ce qui a été négocié est mauvais et pénalise lourdement les salariés de la DSC, il reste encore une solution : il faut rapidement dénoncer ce projet, tout mettre en œuvre pour s'y opposer et faire qu'il ne s'applique pas !

La CFDT, la réponse syndicale d'aujourd'hui !