



COM

DCC

## ► DCC production :

Après ou parfois en même temps que les services spécialisés, les services de la Production sont soumis à l'aune de DCC. Développement et Compétitivité des Centres, projet auquel s'est opposé l'ensemble des Syndicats en novembre 2006, lors du Comité technique Paritaire National de lancement.

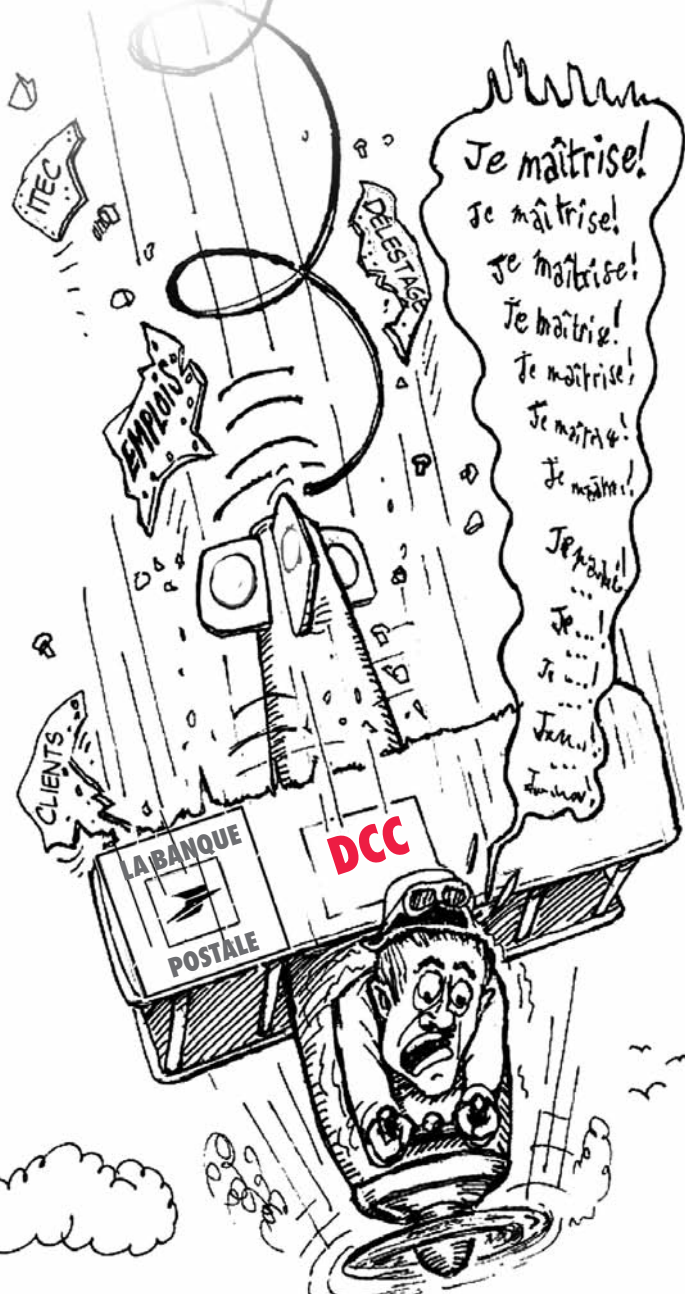
Le 24 février dernier, la Direction Opérationnelle de La Banque présentait le bilan pour la Production. Cette présentation était prévue le 15 décembre 2010 mais annulée en catastrophe :

- et pour cause: les Syndicats CGT, SUD, FO et CFTC déposaient un préavis de grève pour le 20 décembre,
- et où: au centre financier de Nancy, le centre pilote, le centre modèle!!!
- et sur quelles revendications: le comblement des positions de travail à découvert, des créations d'emplois pour le surcroît de travail, la prise en compte de la pénibilité et le refus de la polyvalence à outrance.

Partout les trafics à écouler ont été sous évalués, et les sept centres prenants sont tous dans la même situation du fait des reprises d'emploi lors des regroupements d'activité. Notre évaluation est de 800 suppressions d'emploi puisque c'est le nombre d'agents « *impactés* » sur les centres cédants.

Les centres d'Ajaccio, de La Source et de Lille ont gardé telles quelles leurs activités Production mais sont quand même concernés par le passage en deux filières.

La normalisation, de sinistre mémoire dans une autre époque et un autre pays, est en marche. Ne tenant aucun compte des spécificités de chaque centre (nature des clientèles, des activités), avec la formule « *je ne veux voir qu'une seule tête* », ce sont les personnels et les Clients qui souffrent.



Sur la qualité de service rendu : Le Directeur Métier estime que tout va bien, les réclamations Clients n'ayant pas augmenté et les délais de traitement bons. Il suffit de travailler dans un des services de Production pour ne pas partager son optimisme. Un seul exemple suffit, le crédit en J est loin d'être tenu. D'ailleurs comment le pourrait-il ? Alors que des délestages sont organisés régulièrement entre centres. Sauf si l'on prend le jour d'arrivée des documents dans le centre de déstagement comme le J. Quant au fameux ITEC, il suffit de modifier les heures des tickets bac, pour qu'il ne laisse apparaître aucun reste. Manipulations, vous avez dit manipulations !!! Non, simplement négation de la réalité : Il faut des embauches pérennes dans tous les services de Production.

## ► Les structures fonctionnelles :

Le document préparatoire à la CDSP du 24 février fait état du bilan de la structure fonctionnelle de juin 2009.

niveaux	prévisions de juin 2009		réalisation	
	Courrier/documents	VAMP	Courrier/documents	VAMP
I.2	niveau d'entrée	/	6 %	/
I.3	35 %	niveau d'entrée	18 %	4 %
II.1	35 %	55 %	54 %	55 %
II.2	20 %	35 %	18 %	32 %
II.3	10 %	10 %	4 %	9 %

La cible n'est atteinte dans aucune des filières, ni d'ailleurs pour les Chefs d'équipe (50 % en III.1 et 50 % en III.2). **Effet AMB1, depuis 2007 il y a eu 2712 promotions dans les services de Production, c'est dire le retard accumulé par ces services les années antérieures.**

### - Les fiches de poste :

L'ensemble des activités des deux filières (Courrier-documents et Vamp) sont décrites au moyen de 26 fiches de fonction, c'est dire la diversité du domaine Production. Autre particularité, un pavé « **Entraide** », y compris entre les filières, figure sur chaque fiche jusqu'au niveau II.3. Il faut travailler dans les services de Production pour apprécier le côté irréalisable et improductif de cette polyvalence. **L'entraide ne doit se faire que sur la base du volontariat.**

### - La cible fonctionnelle pour les services éditiques et chaînes carnet réf. CDSP de 2010 :

NIVEAUX	I.2	I.3	II.1	II.2	II.3
GESTIONNAIRE					
FABRICATION	0 à 5 %	5 à 15 %	55 à 70 %	20 %	10 %
DE DOCUMENTS					

Pour les Chefs d'équipe, la cible est de 50 % en III.1 et 50 % en III.2.

LA NÉGOCIATION,  
C'EST NOTRE FORCE

## ▶ Et AMB 2 :

LA NÉGOCIATION,  
C'EST NOTRE FORCE

Le 29 juin 2010, se sont achevées les négociations d'un nouvel accord AMB pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2015. Force Ouvrière l'a signé ainsi que d'autres syndicats (CFTC, CGC et CFDT). Les non signataires (CGT et SUD) ne se sont pas opposés à son application. Cet accord, dit AMB2, contient cinq engagements. Les plus importants sont le maintien de tous les centres et aucune mobilité imposée hors de son centre. Dans le paragraphe 5.1 concernant les parcours de carrière et les promotions, **il y a du grain à moudre, la structure fonctionnelle des services de Production devant évoluer comme suit :**

II.1	II.2	II.3
30 %	40 %	30 %

La classe I ne sera plus qu'un niveau d'entrée, c'est l'aboutissement d'une de nos revendications pour les Agents du Courrier. L'évolution en classe II se fera au fil des dispositifs de promotion (RAP, REP). Lors de la première commission nationale de suivi fixée au 24 mars prochain, nous demanderons la fixation d'un calendrier de promotion pour les agents de classe I vers la classe II avant l'échéance de l'accord, et au plus tôt.

Pour la classe III, toujours dans AMB2, deux métiers ont été définis : Encadrement et Expertise, avec le développement de carrière suivant :

	III.1	III.2	III.3
<b>Encadrement</b>	10 %	45 %	45 %
<b>Expertise</b>	10 %	45 %	45 %

Nous avons dénoncé lors de la CDSP le peu d'ouverture de poste en III2 en référence aux perspectives d'évolutions offertes sur la clientèle. Lors de la commission de suivi nous exigerons la révision des cibles fonctionnelles dès 2011 dans ce sens.

### - Les conditions de travail :

Compte tenu de la moyenne d'âge (50 ans) et de la féminisation des services de production, il est urgent d'entrer dans le vif du sujet d'AMB2 et dans l'application concrète de son chapitre V.3 intitulé « La santé et l'environnement au travail ». Cela passe par la limitation de la saisie sur la base de SOFI (pas plus de 2 heures 30 en continu et pauses de 5 minutes par heures), une réelle étude des organisations de travail dans le cadre de la prévention des TMS, l'aménagement des locaux pour réduire le bruit, la limitation de la station debout pour les opératrices (eurs) rices d'ouvreuses et de lecteurs-trieurs, des casiers de tri adaptés à la position assise sans rotation du dos. Et puis, nous voulons des cadres de travail agréables (éclairage, décoration), ainsi que des salles de repos aménagées.



# ► Déclaration préalable :

## **CDSP Production du 24 février 2011**

Bilan de projet, tel est le sujet de cette commission de dialogue social de La Poste. Fermons la porte ou regardons ailleurs !!! Si cela est votre intention, nous préférons vous dire d'entrée que nous ne l'acceptons pas.

Comme pour les basculements d'activité des Services Spécialisés, que le centre soit cédant ou prenant, tout le monde sait que la mutualisation entraîne des difficultés de reclassements et de reconversions ou de conditions de travail quand il s'agit de montée en charge.

Au chapitre trois, le texte présenté aujourd'hui fait état du bilan des réorientations. 793 agents ont été concernés dans les centres cédants. Serait-ce le nombre de suppressions d'emplois généré par DCC Production ? Il n'est pas étonnant qu'avec 800 collègues de moins, pour un trafic équivalent, cela engendre d'une part la souffrance au travail que nous constatons tous les jours dans les services Production, et d'autre part la baisse de la qualité de service (exemple : remises de chèques perdues et retrouvées au bout de deux semaines, ou encore courrier de client SGE faisant la navette entre Lyon et Dijon pendant trois semaines, les retards de plusieurs jours des traitements chèques sans parler de la gestion de la corbeille, les délestages entre centres). Les services tels que PGEO ou SOFI fonctionnent tant bien que mal grâce à la force de travail de CDD et des heures supplémentaires. Un plan de recrutement comprenant la cdésation des contrats précaires est primordial et indispensable pour soulager les souffrances et gagner le pari de la qualité de service, ce qui fait notre fierté, nous Personnels des services de production.

Année 2010, année noire de la formation : la multiplicité des réorganisations, engendrant des réorientations importantes, n'a pas permis de réaliser de véritables plans de formation. Certains agents sont encore cantonnés sur les mêmes activités de base des services telle que la saisie des mandats pour les agents reclassés de la Clientèle à Paris ou encore sur la saisie des changements d'adresse pour les agents de production reclassés à la Clientèle de Montpellier. Ce ne sont que deux exemples, mais nous pourrions en citer d'autres. Une mise à plat des besoins de formation ainsi qu'un plan de formation pour les agents des centres cédants comme prenants est obligatoire, c'est notre deuxième exigence.

La troisième exigence porte sur le bi-filière et les structures fonctionnelles. En plus des sept centres DCC, il faut rajouter les centres d'Ajaccio, de La Source et de Lille. Nous voulons la plus grande transparence pour les Personnels en matière de maintien d'horaires et de protection collective. Le bi-filière doit être couvert par AMB2 car engendrant des changements de service et surtout de fiches de poste. La structure fonctionnelle des filières Courrier/Documents et VAMP ne doivent pas être celles de la CDSP de juin 2009 mais celle d'AMB2 avec entre autres la disparition de la classe I, la création de fonction d'expert en classe III,

En conclusion, nous pensons que l'impact de DCC production rend indispensable des gestes forts et rapides dans la réalisation des engagements pris d'AMB2. Faute de quoi, toute chance de faire apparaître au plus grand nombre une perspective dans les changements en cours, serait hors de portée de notre Entreprise.