Valorisation des métiers

# De meilleurs Parcours de carrière Pour les postiers en PIC

***Le courrier a beaucoup communiqué sur le caractère de nouveauté et les perspectives qu'allaient dégager les PIC. Il a lui même créé chez les agents une grande attente à ne pas décevoir.***
***La nouvelle structure de fonctions est largement améliorée, mais la CFDT souhaite que le courrier aille encore plus loin en terme d'engagement d'évolutions pour les postiers en CTC.***

## Un pyramidage renouvelé

Le 12 juillet 2006, une CDSP a examiné « les fonctions et la démarche de gestion des compétences et des qualifications en PIC pour une valorisation des métiers de la production et la reconnaissance du développement professionnel des agents ». Les fonctions en PPDC seront connues en septembre.

**Cette évolution de l'organisation du travail en PIC permet de baliser de véritables parcours de carrière, de repyramider la structure d'emploi.**

| Classification | Structure fonctionnelle actuelle classe et niveau | | Struct. fonction. cible 2010 après négociations CFDT | | Progressions suite négo CFDT avec la Struct fonction actuelle | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| I2 | *54,5* | | **21,3** | | ***-33,2*** | |
| I3 | *11,5* | 66,0 | **33,3** | **54,6** | ***+21,8*** | -11,4 |
| II1 | *21* | | **22,4** | | ***+1,4*** | |
| II2 | *1,9* | | **8,6** | | ***+6,7*** | |
| II3 | *0,8* | 23,7 | **3,2** | **34,2** | ***+2,4*** | +10,5 |
| III | *9,0* | 9,0 | **9,7** | **9,7** | ***+0,7*** | + 0,7 |
| IV | *1,4* | 1,4 | **1,6** | **1,6** | ***+0,2*** | + 0,2 |
| | *100,10* | 100,10 | **100,10** | **100,10** | ***0,00*** | 0,00 |

**Un appel d'air promotionnel est ainsi créé** avec la réduction du I2 au bénéfice de l'ensemble des emplois de production qui sont tirés vers le haut jusqu'au II3 .

Globalement ce sont 33% de perspectives de promotions qui se dégagent. La Direction a annoncé oralement, un chiffrage qui pourrait atteindre les 10 000 promos à horizon 2010.

***Des perspectives de parcours de carrière se dessinent au sein des PIC pour les entrants comme pour les agents actuellement en poste.***

***Les accords formation professionnelle et promotion qui concernent tous les postiers, apportent des droits nouveaux. Ils facilitent la démarche pour progresser.***

***Les plans de reclassement ne doivent pas minorer les opportunités de progression des postiers des CTC.***

## Ces résultats très positifs constituent une première avancée significative.

# Polyvalence qualifiante et polyactivité

- La conception CFDT du travail en équipe est une organisation où la polyvalence est reconnue, valorisée favorisant ainsi l'accès à une meilleure classification pour les agents et une progression accélérée de carrière.

- Ainsi, au sein de l'équipe, se côtoieraient des agents experts ou confirmés. Les échanges entre les membres de l'équipe permettraient de développer, de parfaire les savoir faire.

- La polyvalence, l'autonomie individuelle deviendraient ainsi source d'enrichissement du contenu du travail et facteurs de progression.

***C'est pourquoi la CFDT revendique depuis de nombreuses années la reconnaissance de la polyvalence qualifiante et le travail en équipe.***

- La poly activité est priorisée au sein de la PIC en s'appuyant sur les compétences des agents. Elle est organisée de manière à ce que les agents puissent monter en compétence.

- Le courrier conçoit la poly activité sous la forme de changer 2 fois d'activité au cours de la vacation, pour éviter les tâches répétitives et la pénibilité. La poly activité est valorisée par la classification au travers de la reconnaissance des compétences des agents.

*Cela se rapproche de la revendication CFDT de la polyvalence qualifiante.*

***Démonstration est ainsi faite de la pertinence de l'analyse CFDT, qui en mixant polyvalence qualifiante et niveau de compétence, permet de tirer vers le haut la pyramide de grade.***

Ce schéma sera travaillé dans les PIC Lorraine et Val de Loire pour construire un document de cadrage valant support de généralisation.

***La CFDT sera attentive à la déclinaison qui en sera faite localement.***

***La définition du «travail en équipe» a été retravaillée.***

***Elle rompt avec la logique archaïque que sous tendait le précédent texte avec des agents à disposition de la maîtrise à chaque début de vacation, c'est-à-dire « aux ordres », en décalage avec l'ambition affichée.***

***Qui plus est ce mauvais scénario pouvait laisser perdurer « la polyvalence bouche trou » que refusent les postiers des CTC et la CFDT***

# Parcours Professionnel

La méthode employée matérialise des parcours de carrière au sein de la PIC.
La logique initiée par le courrier sur les PIC donne de la visibilité par la mise en place des référentiels métiers et des niveaux de maîtrise d'activité et de compétence pour les métiers identifiés.
Ainsi les agents peuvent évoluer à l'intérieur de leurs fonctions, à l'intérieur de la filière PIC, de filières voisines du courrier (PPDC, Distri) et à l'extérieur de la filière à partir des compétences communes identifiées.

## Les fonctions de production en PIC

- **L'agent de production** est occupé au traitement dans les chantiers.

Il est sur la classe I avec un accès en II1 pour une partie des « agents référents » sur les activités de régulation et pédagogie (connaissance de toutes les activités d'agents et tutorat). *La CFDT a obtenu l'accès partiel au II1 pour les « agents référents ». Ainsi 16% de la classe I accèdera au II1; soit pour une PIC de 400, environ 14 agents de production en II1.*

***La CFDT continue à revendiquer le II1 pour l'ensemble de l'étage « référents agents de production », le courrier doit réaliser totalement la logique compétences qu'il a mise en place.***

- **Le pilote de production** assure la gestion et l'animation de chantiers manuels et/ou mécanisés. Il est sur la classe II du II1 au II3 pour les agents référents. Son niveau de classif est déterminé suivant ses connaissances d'animation et de pilotage des divers types de machine et chantiers.

***La CFDT a réussi à augmenter le volume de II3*** *de 2,4% ; soit pour une PIC de 400 postiers environ, 13 en II3, soit 9 de plus que la proposition initiale.*

- **Les encadrants de chantiers** suivent la même logique en 3 niveaux du III1 au III3 avec pour le référent des domaines d'expertise particuliers. *Les chefs d'équipe devraient ainsi avoir moins d'obstacle dans leur progression.*

***La CFDT continue à revendiquer un volume de II3 et de classe III plus important.*** *En effet des fonctions nouvelles de niveau bac +2 sont encore à créer et à identifier avec un positionnement en II 3, III1, III2 ; afin d'allier promotion interne et recrutement externe.*

***La CFDT estime insuffisants les débouchés pour les cadres actuels.***
***Le courrier doit créer les conditions d'une issue en classe IV.***

***Les emplois en PIC sont construits en 3 grandes familles de métiers agents, pilotes, encadrants de production et selon 3 niveaux de classification.***

***Ce sont, le degré de maîtrise du ou des postes à occuper, les responsabilités reconnues, les compétences individuelles qui font la classif validée par la promotion.***

***Au sein de chaque famille de métiers, la qualité de «référents » est identifiée et matérialisée par la classification.***

***Le référent est un postier qui a atteint la pleine maturité de sa fonction.***

***Il est reconnu en tant qu'expert.***

La CFDT souhaite une véritable visibilité et un engagement plus fort de perspective d'évolutions de carrière pour les postiers des CTC.

## Des résultats avec la logique contractuelle

Le chantier « fonctions en PIC » s'inscrit dans la valorisation des métiers du courrier contenu dans l'accord Vaugirard.
Rappelons pour mémoire que cet accord, s'il ne vaut pas acceptation des choix industriels de La Poste, vient en contre partie de la modernisation du courrier à horizon 2010.

La Poste, poussée par les organisations syndicales qui s'engagent, a aussi fait le choix du temps plein pour les postiers, alors que les 2 opérateurs postaux leaders en Europe sont sur une autre logique, celle du temps partiel imposé et donc de la précarité.
Ce choix radicalement différent de La Poste implique d'investir sur les femmes et les hommes et de construire des organisations plus valorisantes et moins contraignantes pour les postiers.

**La CFDT, par des accords contraignants veut obtenir de meilleures contreparties, attendues par les postiers.**
***Le mauvais scénario de la dénonciation de l'accord CQC est l'illustration dommageable de ce que peut produire une logique dogmatique d'opposition avec à l'arrivée …des postiers perdants.***

***La volonté CFDT est de construire des droits nouveaux pour faire émerger des parcours de carrière améliorés et donner de la visibilité aux postiers en CTC.***
***Ce sont leurs préoccupations majeures avec la santé au travail.***

**La CFDT est pour l'anticipation et pas seulement l'opposition**.

S'opposer frontalement à CQC, aux changements d'organisation,
c'est faire en sorte que la boîte mette en place son schéma industriel sans contrepartie pour le personnel.
Le courrier a écouté ses clients, a acheté les machines pour rendre l'entreprise pérenne.
Les postiers doivent maintenant avoir
toutes les contreparties contenues dans Vaugirard.

Avec la CFDT, Menez le combat

des parcours professionnels et de la Santé au Travail.

**BULLETIN D'ADHESION A LA CFDT**

Nom (M, Mme, Mlle) ……Prénom……
Année de naissance……
Adresse personnelle ……
Téléphone …… e-mail ……..
Code postal ……..……Ville ……..……
Etablissement……..……

☐ Collaborateur ☐ Cadre ☐ Maîtrise

☐ AFO ☐ ACO

J'adhère au syndicat CFDT affilié à la Fédération Communication, conseil, culture.

Date : …….....Signature : ……..