



SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

On a passé la période de vœux, mais on est encore dans les clous pour l'année du Cheval ! D'avril à ce jour, beaucoup de choses ont été faites, mais on a peu avancé. La question que se posent TOUS les personnels, « c'est « vais-je être retenu(e) et où, comment, dans quelles conditions ? ». La question que se pose nos dirigeants est : « quand et combien ? » Si notre vœu est satisfait, alors il sera envisageable de passer du trot au galop pour satisfaire le « quand », et notre vœu, c'est...

Une solution collective pour toutes et tous ! On en est encore loin.

Il est impératif d'ouvrir de vraies négociations

**Projet Paris
2014 :**

Un « Temps 2 » copié-collé du « Temps 1 » ?

La présentation de l'organisation cible par DAS les 27 et 28 janvier était très attendue. Pour se projeter ou pas dans la future DOTC, dans quelles conditions, avec quelles charges de travail, sur quels modes de conception organisationnelle, il était nécessaire d'avoir cette présentation, incluant les effectifs de chaque future DAS et donc, la productivité. L'objectif est-il atteint ? En ce qui concerne la présentation, oui. Pour le reste, nombres de questions demeurent sans réponses, et d'autres avec des réponses insuffisantes ou insatisfaisantes. Si une partie du projet est levée, le tableau n'est pas pour autant « dévoilé », des crispations demeurent. L'horizon s'est même un peu obscurci sur la méthode de conduite du projet. Bref, tout ce qui a pu faire « capoter » l'objectif de création du code Régate au 1^{er} janvier 2014 dans le Temps 1, à la lecture du Flash Info N°12, est entrain de se reproduire dans ce Temps 2 ! Pourtant, les évènements de décembre devraient inciter à plus de transparence et à ouvrir de vraies négociations : le CHSCT de Paris Sud n'a pas pu émettre d'avis ; le CTN du 11 décembre a été boycotté même si une des organisations représentatives parisiennes a « traîné » des pieds pour sortir de la salle ; dans la foulée, une alerte nationale a été déposée par CFDT-CGT-SUD-UNSA sur le dialogue social...

Bref, les demandes CFDT formulées dès l'annonce du projet en avril, ne sont toujours pas satisfaites ! Nous le disons clairement : Stop, ça suffit ! On doit sortir par le haut de cette situation, dans l'intérêt de tous les personnels.

Productivité et charges de travail : Une équation pleine d'inconnues !

Derrière les comparatifs de CREF présentés par la DOTC, l'évolution de la productivité sur les années antérieures, la fusion des DAS dans la future DOTC fait apparaître le CREF envisagé, par DAS. C'est ce que nous réclamions. Mais nous réclamions aussi la définition de la charge de travail par poste : normalement, c'est à partir de celle-ci que se détermine le nombre de postes, et non l'inverse. Voici la synthèse par DAS.

DAS	NB de PT actuelles	NB de PT futures	Ecart
DFI	16	13	- 03
Communication	07	06	- 01
DDI	54	42	- 12
DRH	111	98	- 13
Secrétariat général	28	28	
Périmètre groupements	07	04	- 03
Soit au total			- 32

Si les postes de managers, naturellement, ne peuvent être doublés, comment va se décliner le reste de la productivité, quelle vision globale et quels effets avec la décentralisation sur la charge restante en DOTC, quel est le dimensionnement des fiches de poste... ? Autant de questions sans réponses.

Se rajoute à ces inconnues, des choix organisationnels qui, pour le moins, font débat, comme sur la filière Santé au travail. La Cfdt l'avait déjà dit dès la première CDSP, justement en prenant ce sujet en exemple : « Le nivellement des pratiques ne pouvait se faire par le bas, le dimensionnement et l'organisation de la filière étant différentes, les choix opérés par Paris Nord de suivre les directives nationales étant très contestables et contestés à l'époque, alors que Paris Sud avait maintenu une organisation bien plus importante et structurée ayant produit des résultats la plaçant en pôle position ». **Ce qui nous a été présenté ne satisfait ni les uns, ni les autres :** le rattachement opérationnel des APE aux établissements doit, pour la Cfdt, et nous l'avons déjà dit, s'accompagner d'une charte engageant les DE à respecter l'indépendance de la filière et son rattachement fonctionnel à la DOTC. Mais surtout, le « mélange » APACT/APE pour couvrir les centres, que l'on voit dans d'autres DOTC, engendre plus de confusions que de clarifications ! **Clairément, pour la Cfdt, la copie est à revoir sur cette filière déclarée priorité nationale !**

❖ **Comblement des postes : Un comble !**

Dans le flash info spécial N°12, on annonce deux types de comblement des postes du projet d'organisation de la future DOTC Paris : par appel à candidature local interne aux petites DOTC ; et par expression des vœux. **Aurait-on à faire à une direction autiste ?** Non seulement ce n'est pas l'avis exprimé par les syndicats à qui la question a été posée, mais plusieurs éléments rendent caduques cette communication pour la CFDT : l'engagement de ne plus candidater sur son propre poste ; l'insécurité ressentie par tous les personnels ne sachant pas s'ils seront retenus ou pas ; c'est une disposition qui relève exclusivement du dialogue social dans le cadre de la négo d'un accord, tant sur le mode de comblement que sur les choix des candidats ! Si le choix de ne pas négocier d'accord est fait, qu'on nous le dise. La CFDT elle, affiche clairement la couleur de son objectif revendicatif :

Arrêter de stresser les personnels par manque de clarté et de transparence. Le bon sens, c'est ce que propose la CFDT !

Toutes celles et ceux qui souhaitent suivre leur activité dans leur DAS doivent être pris.

Les candidatures retenues sur les postes à combler doivent faire l'objet d'un ordre de classement à négocier.

La productivité doit être liée à une « mini » GPEC, et réalisée dans le temps, pour sécuriser les personnels des deux DOTC.

Les appels à candidature doivent être réservés aux personnes souhaitant changer de DAS, et non pas ouverts à tous en détournant l'engagement issu du Grand Dialogue par la modification de quelques points de chaque fiche de poste.

Enfin, un accompagnement individualisé doit être mis en place pour celles et ceux qui souhaitent un autre parcours professionnel hors « petite » DOTC Paris.

La CFDT invite la Direction à négocier pour ne pas reproduire l'échec du Temps 1

❖ **Dialogue social : réparer la panne !**

Nous remercions toutes et celles et ceux qui ont répondu à notre enquête, permettant d'affiner notre vision.

La Direction ne doit pas croire qu'elle avance en terrain conquis. Elle ne doit pas non plus considérer que le dialogue social peut être contourné par la co-construction. La CFDT n'est pas en désaccord sur l'implication du personnel, au contraire, mais la meilleure garantie que leurs apports soient bien pris en compte, c'est le dialogue social loyal avec les organisations syndicales, et le respect des instances de représentation telles les CHSCT. Ce qui veut dire qu'elle ne doit pas tenter non plus d'avancer au pas de charge : **l'intérêt de tous est que le projet soit réussi, et pas bancal, ni anxiogène. Ça suppose du temps et de faire les bons choix.** La CFDT avait déjà tout dit en avril : « *Entre le Sud et le Nord, l'Humain d'abord* » ; « *lever les incertitudes et sécuriser les personnels des deux DOTC* » ; « *un moratoire de l'emploi sur les équipes actuelles* » ; « *Pas question de l'emprise d'une DOTC sur l'autre* »...L'échec du Temps 1 est bien dû à un échec du dialogue social !

Enfin, petit message également aux autres acteurs de ce dialogue : les OS. La CFDT comprend bien qu'on est entré dans une année électorale. Mais le respect du dialogue vaut aussi entre syndicats :

la CFDT refusera d'être mise devant le fait accompli et informée au dernier moment (comme pour les HMI de février) ;

la CFDT ne fera aucune confusion entre les prérogatives des CHSCT dont elle assume la responsabilité des deux secrétariats, et l'action syndicale et le dialogue social ;

la CFDT ne tirera pas la couverture à elle et n'entend pas qu'une autre OS le fasse non plus, ni n'entraîne les personnels dans des délires servant leurs « politiques ».

L'enjeu dépasse largement ces petites mesquineries : aussi, qu'on ne s'y amuse plus, les personnels des deux DOTC méritent mieux que ça !

La Direction engage aussi sa propre enquête, dans un délai très court. Enfin une idée CFDT copiée !

Conclusion : l'avenir ne s'écrira pas sans vous, sans nous !

Prendre l'avis du personnel est une chose, le respecter en est une autre, qui fait partie intégrante du mandat des organisations syndicales. La CFDT a fait la démonstration qu'elle n'était pas un « béni-oui-oui » soumise à la Direction. Elle n'est pas non plus une organisation qui s'oppose pour s'opposer. Nous avons la conviction que l'on peut sortir par le haut de ces projets « DOTI » qui s'accumulent, comme par exemple, l'arrivée sur Bonvin, outre le CSRH des Renaudes, de 60 agents des DAS fonctionnelles de la DRLC d'ici fin 2014. Seul moyen : le dialogue social et la négociation. Encore faut-il que nos interlocuteurs en soient convaincus ! Mais grâce à votre soutien, rien n'est perdu, et nous entendons faire le pari de l'intelligence, le seul qui vaille dans l'intérêt de tous ! Vous pouvez compter sur nous, comme nous comptons sur vous !