

Depuis fin octobre, SUD dépose des préavis afin d'obtenir des négociations avec la direction sur le projet SPRING. Force est de constater que le rapport de force établi dans ce conflit a permis de faire aboutir certaines revendications... Point sur la situation...

*Pas de conflit... pas
de négociations...*

Depuis la présentation du dossier au CE RSI d'avril, SUD avait, à plusieurs reprises, demandé à la direction de DTF l'ouverture de négociations sur le contenu du projet. Nous avons été suivis par la quasi-totalité des autres OS (sauf la CGT qui demande le retrait du projet) lors d'une réunion des délégués syndicaux de DTF le 25 septembre.

Ce fût une fin de non-recevoir de la part de la direction qui proposait une négociation sur l'accompagnement des salariés à l'issu du processus d'info/consult des IRP (CE et CHSCT).

Cette position radicale de la direction, a poussé le syndicat SUD a initié ce conflit afin de l'obliger à négocier.

Et c'est bien ce conflit et la mobilisation massive des salariés qui a permis d'obtenir les avancées contenues à ce jour dans le projet de protocole de sortie de conflit (voir au recto). D'autres OS ont fait le choix de ne pas s'associer à cette lutte et revendiquent certaines avancées.

Vu l'attitude initiale de la direction, pas sûr qu'elles auraient pu autant fanfaronner...

Le projet SPRING embarquant deux directions (DECI et DERX), des services HO, HE et 24/7, certains devant perdre de l'activité pendant que d'autres verront la leur gonfler, des particularités locales liées à l'historique,... il est très compliqué de porter des revendications qui conviennent à tous. En effet, il est facile lorsqu'on défend les acquis ou les vœux de tel service d'en déshabiller mécaniquement un autre. C'est très vrai dans la segmentation d'activités entre les futurs GSAT et les GSR : Faire en sorte de garantir l'activité des uns amoindrit mécaniquement celle des autres.

Maintenir l'emploi et garantir une vision d'avenir devient donc un exercice complexe et périlleux. C'est pourtant ce que SUD s'efforce de faire avec quelques avancées notables qui se retrouvent dans le projet de protocole de sortie de conflit (qui évolue à chaque conciliation) proposé par la direction : les GSAT ne verront le jour que lorsque la formation du personnel aura été réalisée, la reconnaissance des métiers de la supervision et les évolutions de carrière deviennent possibles par la création de postes à pourvoir en promotions internes (même si nous continuons à demander le III.2 pour tous les superviseurs et un nombre de promotions plus important, SUD salue ces avancées), la garantie pour les hyperviseurs / experts de conserver leurs horaires et de ne pas se retrouver en HE, le maintien de la supervision 24/7 sur le site de Toulouse jusqu'au 31 décembre 2017, l'engagement que les 5 sites (Nantes, Lille, Toulouse, Lyon, Paris) soient pérennisés, l'arrêt de la sous-traitance d'ici fin 2014, l'assurance pour le personnel dont l'activité disparaîtrait d'une prise en compte des souhaits de repositionnement et de changement de métier et de bénéficier d'un accompagnement, le maintien des régimes et tableaux de services partout où cela sera possible et le moins de changement possible des horaires, l'engagement de chercher des solutions concertées pour le personnel qui ne pourrait passer de HO en HE....

Tout cela confirme que SUD a eu raison de porter ces revendications depuis le début du projet et de ne rien lâcher y compris par la grève. Il suffit pour s'en rendre compte de comparer le projet initial avec l'état du dossier aujourd'hui (voir le détail au dos). La mobilisation du personnel a une nouvelle fois portée ses fruits.

Les avancées sont là mais le combat continue!!!

SUD maintient les préavis tant que les négociations ne sont pas terminées.

Revendications SUD	Réponses de la direction	Nos commentaires
Le maintien des sites actuels de supervision au-delà de 2015.	<i>Pas de projet d'externalisation totale ou partielle à l'horizon 2018. Cet engagement porte sur le maintien de l'activité sur les sites de Paris, Lyon, Lille, Nantes et Toulouse.</i>	<i>C'est un engagement fort de la direction qui répond à la préoccupation des salariés. SUD se félicite de cette avancée et nous resterons vigilants pour qu'elle soit respectée jusqu'à son terme.</i>
La ré internalisation des emplois sous-traités	<i>La direction s'engage à mettre un terme progressivement à l'ensemble des contrats de sous-traitants du périmètre SPRING dans un délai de 12 mois Le projet SPRING induit la création d'une équipe d'hyperviseurs HO/HNO sur le domaine RTC/ET. De fait, l'activité d'hypervision du fixe qui est aujourd'hui assurée par l'équipe d'incident management de la DECI (dont la partie HNO est sous-traitée) sera reprise par cette équipe d'hypervision composée de salariés internes.</i>	<i>12 postes sont occupés actuellement par des sous-traitants dans les GSR. 3 d'entre eux devraient être comblés par des recrutements externes. De plus, l'activité fixe HNO de l'Incident Management (IM) qui est aujourd'hui sous-traitée sera internalisée. Là encore, la direction répond favorablement à notre revendication et met un terme à une situation qui a parfois trop duré. SUD veillera à ce que les comblements de postes soient faits en internes.</i>
Le refus des pertes de compétences.	<i>Chaque GSAT traitera prioritairement les alarmes et les signalisations de sa zone d'implantation. La mise en place des GSAT ne sera effective que lorsque les pré-requis en termes de formation auront été atteints. En cas de pics d'activité, le principe du débordement d'un GSAT sur l'autre est maintenu. Ce principe pourra être mis en œuvre afin de faciliter la prise de congés.</i>	<i>La direction a fini par accepter la revendication portée par SUD et revient complètement sur l'organisation qu'elle voulait mettre en place en maintenant l'organisation actuelle. SUD réclamait également que la mise en place des GSAT ne se fasse qu'à l'issue des formations => Accepté Nous avons obtenu que le débordement soit limité aux pics d'activité et à la prise de congés.</i>
Des emplois en nombre suffisant pour garantir la même qualité de service et des conditions de travail correctes.	<i>Accueil de 12 alternants sur Paris, 2 à Lille et 2 à Nantes. 11 seront recrutés en CDI au minimum à l'issue de leur formation sur Paris, Lille, Lyon ou Nantes en fonction des besoins du service En complément, il est prévu de recruter en interne et de former 9 superviseurs pour le GSR Trans de Paris</i>	<i>Nous aurions souhaité qu'il y ait plus de jeunes embauchés en regard du nombre de départs potentiels et de ce secteur d'activité où la moyenne d'âge est relativement élevée. C'est malgré tout une victoire pour le maintien de l'emploi en interne !</i>
Des évolutions de carrières pour tous et une vraie reconnaissance du métier de superviseur dans le plan de carrière.	<i>Création d'une quasi-filière supervision avec des métiers de superviseurs (II.3), superviseurs référents (III.2) et hyperviseurs (III.3) aux missions clairement identifiées et engagement sur un nombre important de promotions.</i>	<i>SUD souhaite toujours le III.2 pour tous les superviseurs embarqués dans le projet mais reconnaît l'effort consenti par la direction sur un sujet où l'immobilisme régnait depuis des années. Nous persistons donc pour que le maximum de collègues en tire un bénéfice.</i>
La garantie d'un parcours professionnel pour celles et ceux qui subiraient la disparition de leur service.	<i>Engagement de la direction de prendre en compte les souhaits de changement de métiers de tous les personnels concernés avec accompagnement en matière de formations.</i>	<i>Les situations individuelles seront traitées avec le DRH de l'entité. En cas d'échec, un recours sera possible auprès de la commission de suivi du protocole.</i>
De vraies formations personnalisées avec budgets spécifiques.	<i>Des plans de formations sont en cours d'élaboration avec des modules identifiés et une budgétisation spécifique.</i>	<i>Les parcours seront présentés en CHSCT et leurs mises en œuvre suivies localement.</i>
- Conservation et extension des avantages acquis à l'ensemble des équipes de supervision. - Pas de changements d'horaires sans contreparties fortes.	<i>A ce jour, la direction ne veut pas engager de négociations sur ces questions proposant l'ouverture d'une négociation séparée à l'issue de la consultation du CE.</i>	<i>Pour SUD, nous souhaitons que ces points soient discutés maintenant car nous craignons que la direction ne s'engage ensuite qu'à minima comme ce fût le cas lors du projet SDIT de Lyon.</i>

Pour Sud, toute signature d'un protocole de sortie de conflit sera conditionnée par un avis favorable du personnel !!!

SUD

Fédération des activités postales et de
télécommunication
25 – 27 rue des Envierges 75020 Paris
Tél. : 01 44 62 12 00 – Fax : 01 44 62 12 34
@ mail : sudott@sudott.fr – site Web : www.sudott.org

Solidaires

30 décembre 2013