



## PROJET D'ACCORD MÉTIERS DISTRIBUTION MENTION INSUFFISANT POUR LE MOMENT !!!

En cette fin d'année la BSCC ouvre des négociations pour un projet d'accord sur les métiers de la distribution afin de faire suite à l'accord actuel qui prendra fin le 31/12/22.

En parallèle la CFE-CGC Groupe La Poste négocie un accord pour tous les agents du traitement, et plus globalement un autre accord sur l'évolution professionnelle au sein de la BSCC.

Ce projet d'accord sur les métiers de la distribution pourrait reprendre certaines mesures de l'accord précédent (primes de remplacement,...) et embarquer quelques thèmes sur le déploiement des 70 expérimentations menées sur chaque DEX de la Nouvelle Gamme Courrier.

**LA CFE-CGC, CONSCIENTE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PAR L'ENCADREMENT, DEMANDE À LA BSCC DES GARANTIES SUPPLÉMENTAIRES DANS LES NÉGOCIATIONS EN COURS.**



**SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR QUE LES ENCADRANTS SE SENTENT UTILES, ÉCOUTÉS ET RESPECTÉS, LA CFE-CGC DEMANDE :**

- Que la promotion et la carrière prennent mieux en compte l'engagement personnel.
- Une meilleure valorisation de l'image des ROP/RE.
- Une amélioration de la structure fonctionnelle de la Classe 3 avec des fiches de postes bien identifiées du 3-1 au 3-3.
- Une formation prévue dès la nomination des ROP / RE et ensuite chaque année.
- La pérennité des PT de RE dans les PDC / PPDC / PPDC MF sans devoir faire plus de 30 kms.
- Une amélioration de la répartition des PT ROP 3-1 / 3-2 (70/30 dans l'accord actuel).
- Un suivi précis de la quotité managériale des ROP.
- Une compensation pour tout dépassement d'horaire constaté.
- La réduction du nombre de ROP « multi sites ».



## SUR LE CONTINUUM MANAGÉRIAL, LA CFE-CGC DEMANDE :



- Des FSE du 2-1 au 2-3 en fonction du périmètre de leur zone d'intervention.
- Des FSE en 2-3, "adjoints des ROP " affichés partout dans les organigrammes (binômes ROP / FSE).
- De garantir un modèle vertueux de rémunération pour valoriser les métiers, ce qui facilitera les recrutements, la stabilité et le moral de nos collègues du 2.1 au 3.3.
- De garantir que les positions de travail des ROP soient PTR (position de travail remplaçable) sur tout le territoire pour sécuriser la quotité managériale en cas d'absence du ROP. De plus il faut veiller à ce que le ROP ne soit pas positionné sur une partie sécable.



Pour aller plus loin, la CFE-CGC craint un déploiement des EAP qui nous semble reposer sur les seules épaules des ROP/ RE. Pourtant en 2021 nous avons lancé quelques idées pour éviter cet écueil.

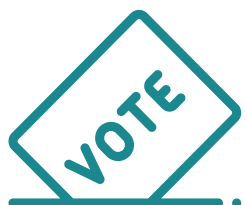
La CFE-CGC propose qu'en lien avec le baromètre d'engagement il soit systématisé une démarche d'observatoire RPS sur la population ROP / RE. Celle-ci pourrait être effectuée par le préventeur et l'assistante sociale.

Dans le cadre du chantier sur l'évolution professionnelle, une communication efficace sur les perspectives d'évolution de carrière et de parcours professionnels au sein de la BSCC notamment nous semble indispensable.



**ENFIN LA CFE-CGC RÉCLAME DES MOYENS ET DES MARGES DE MANŒUVRE SUPPLÉMENTAIRES POUR LES ÉTABLISSEMENTS QUI VONT EXPÉRIMENTER NGC.**

**NOUS RESTERONS À VOS CÔTÉS POUR VOUS ÉCOUTER ET TOUJOURS DÉFENDRE  
LES INTÉRÊTS DES CADRES TOUT AU LONG DE CETTE TRANSFORMATION  
HISTORIQUE DE LA BSCC.**



**ELECTIONS CCP - CAP  
DU 05 AU 08 DECEMBRE 2022  
VOTEZ ET FAITES VOTER !**

**CFE-CGC GROUPE LA POSTE - 90 RUE LA FAYETTE - 75009 PARIS  
01 48 24 77 32 cgclaposte@gmail.com**



**CFE  
CGC**  
Groupe La Poste