



Promotions : ça se passe comment ?

L'accord « promotions », signé par la CFDT, s'appliquera totalement pour les fonctionnaires et contractuels à partir du deuxième semestre, lorsque le décret d'application sera paru. En attendant, pour les opérations du premier semestre, les dispositifs existants pour chacune des catégories s'appliqueront. Pour autant, la CFDT estime vital un nécessaire cadrage, qui fait partie intégrante des éléments de négociations locales. Car les promotions seront locales ! C'est tous les métiers du Courrier qui sont concernés par ces modalités.

Par exemple, La Poste permet d'accéder au 2.2 à partir du 1.2 ou 1.3. La CFDT pense que cela ouvre la voie à d'énormes frustrations sur toute la chaîne : le 2.2 doit être réservé principalement aux 2.1 facteurs de secteurs actuels, qui libéreront ainsi des postes en 2.1 à la promo pour les facteurs 1.2 et 1.3. Toute autre disposition entraînerait de la confusion.

● **Les conditions d'ancienneté** : Une transition utile, en attendant l'application de l'accord.

Deux ans d'ancienneté à La Poste sont requis pour postuler vers un niveau immédiatement supérieur.

Trois ans d'ancienneté à La Poste sont requis, dont un an dans le niveau actuel de classif détenu, pour postuler vers plus d'un niveau supérieur.

● Au-delà de la phase transitoire, la CFDT revendique que l'esprit du projet soit respecté : **les promotions doivent être locales**. Ce qui veut dire que des systèmes à double détente, c'est-à-dire double promotions en un an, soient mis en œuvre localement, pour combler les postes offerts à la promotion en 2.1, 2.2 ou 2.3.

De même, en s'appuyant sur l'accord de développement professionnel des facteurs, la CFDT revendique l'atteinte de la structure fonctionnelle cible le plus rapidement possible pour tous les sites pilotes, du 1.3 au 2.2.

En conclusion

Agir pour améliorer la situation des facteurs

Régimes de travail et organisation des équipes de distri, pyramidage des classifs et promotions, emploi et réorganisations, conditions de travail... autant de sujets sur lesquels il faut se mobiliser pour faire évoluer positivement les situations. Il ne faut pas se tromper de combat. Il n'est plus temps de s'agiter pour rejeter en bloc un projet validé nationalement. De plus, les doubles discours, les incohérences de certaines organisations entre leur position nationale (signature ou non-dénonciation) portent atteinte à la crédibilité du syndicalisme et ne respectent pas les facteurs.

Il est clair que la CFDT, sans renoncer à la mobilisation et au rapport de force, ne tombera pas dans le piège de l'agitation pour l'agitation et de la grève pour la grève. Si nous avons la volonté de tirer le meilleur des possibilités offertes par l'accord « Développement professionnel des facteurs », nous ne sommes aucunement liés par un accord sur le volet organisationnel. Des marges de négociation locale existent et nous les utiliserons, avec pour seul objectif : améliorer les carrières, les conditions de travail des distributeurs. Si ça ce n'est pas du syndicalisme, alors c'est quoi ? Vous pourrez compter sur nous, comme nous comptons sur vous dans les difficiles négociations avec La Poste.

Dernière minute

Plis électoraux : pour une juste rétribution

Le gouvernement rémunère La Poste 0,33 centimes d'euro les plis électoraux pour chaque électeur pour les deux tours de la présidentielle. La Poste a décidé de garder 0,03 centimes pour les frais de logistique et de transport, et de répartir avec les personnels les 0,30 centimes restants, à raison de 0,18 centimes le pli pour le premier tour, et de 0,12 centimes le pli pour le deuxième tour. Chaque chef d'établissement dispose donc de 0,18 et de 0,12 centimes par pli, qu'il doit répartir entre les facteurs,

les manuts, les dépôts relais/immeubles, les cadres, en fonction des contraintes locales. Le minimum pour le 1er tour est de 0,12 centimes pour les facteurs, et pour le 2ème tour de 0,08 centimes, le restant étant éventuellement à répartir avec les non distributeurs, mais qui manipulent aussi cette charge. Dans cette affaire, il ne s'agit pas de faire miroiter des sommes farfelues sorties d'on ne sait où, mais bien d'obtenir la juste contribution sans se faire arnaquer par quelques patrons radins !

édito

Insulter ou négocier, notre choix est fait !

Avec tout ce qui est dit ou écrit sur facteur d'avenir, par La Poste ou la plupart des syndicats, on trouve tout et son contraire. Difficile de se faire une opinion objective dans ce magma, où les interprétations sont nombreuses. Qu'en est-il réellement ? De « l'enfer » ou du « paradis », qui a raison ? Tout le monde ! Et c'est bien là le paradoxe ! Car ce qui conduira à améliorer ou détériorer les conditions actuelles de la distribution, c'est la qualité du dialogue social local ! Et là, y'a du boulot : entre les patrons qui ne voudraient en faire qu'à leur tête et les syndicats qui refusent toutes logiques de négociation, il y a une convergence d'intérêts, où seuls les patrons sortiraient gagnants. C'est pourquoi rester dans l'incantation du « retrait de facteur d'avenir », non seulement n'empêchera pas les réorganisations, mais offrira un boulevard pour que la productivité soit faite sur le dos des facteurs ! Pourtant, même les signataires de la première heure se laissent gagner par la confusion, comme FO partout, ou la CFTC dans certains départements. Soyons clairs : l'heure est passée ! Si FO et CFTC sont contre Facteurs d'avenir, il ne fallait pas qu'ils signent l'accord le 19 janvier ! Si la CGT n'en voulait pas plus, elle aurait été mieux inspirée de dénoncer cet accord plutôt que d'appeler aujourd'hui le personnel à la grève ! Cet océan d'incohérences diverses et variées risque d'enterrer toutes négociations avant même leur ouverture ! Au détriment des intérêts des agents et au bénéfice de La Poste !

Parlons simple, parlons vrai : la CFDT refuse catégoriquement d'envoyer le personnel vers cette impasse, même si les élections du 23 octobre incitent à une surenchère démagogique ! Nous affirmons haut et fort, à destination des patrons comme des syndicats, que seule la négociation est le passage obligé pour obtenir des avancées sociales. Nous agissons donc en conséquence, tant sur la déclinaison de l'accord de développement des facteurs et ses suites, que sur tous les autres sujets. Notre ambition a pour objectif de transformer positivement les réalités vécues et souvent subies par les facteurs, loin des fausses affirmations ou des insultes provocatrices proférées à notre encontre. A partir des réalités de chaque centre, à partir de revendications locales, à partir des aspirations du personnel, notre démarche syndicale ne peut aboutir que s'il y a une réelle volonté, pas dans les paroles mais bien dans les actes, de négocier. Si la mobilisation s'avère nécessaire c'est bien dans cet objectif qu'il faudra le faire, et pas pour rechercher des chimères. Cela suppose préalablement de bien connaître et maîtriser l'ensemble du projet. Ce n'est pas facile, mais personne, surtout pas la CFDT, n'a jamais dit que négocier était facile. S'il est toujours plus confortable de dénoncer en traitant de « collabos » ceux qui veulent des résultats concrets, le choix CFDT est et sera de faire le pari de l'intelligence, par des propositions, par la négociation, jusqu'à la contractualisation. ■

sommaire

2 **CDSP du 26 février**
Le volet organisationnel

Les sites pilotes en banlieue
Le flou artistique !

3 **Les sites pilotes parisiens de Paris 16 et Paris 17**
Négocier n'est pas collaborer !

4 **Promotions**
Ça se passe comment ?

Dernière minute
Plis électoraux : pour une juste rétribution

En conclusion
Agir pour améliorer la situation des facteurs

CDSP du 28 février : le volet organisationnel

Nationalement, La Poste a adopté un standard de référence de l'équipe de distribution :

- 10 facteurs 1.2 ou 1.3 ;
- 2 facteurs volants 1.2 ;
- 2 facteurs équipe 2.1, attributaires d'une tournée, et participants au remplacement organisé. Le facteur équipe peut aussi être pilote des TTF là où il y en a ;
- 1 facteur qualité 2.2 ou 2.3, assurant 30 % de missions « qualité » et « animation d'équipe ».

Un chef d'équipe encadre deux équipes de distri. L'équipe autonome doit donc assurer le remplacement des absences inopinées (maladies, ASA etc.) par le recours à plusieurs moyens : les facteurs volants, les facteurs équipe, le facteur qualité, ou encore des CDD ou heures supplémentaires sur la base stricte du volontariat.

Les jours dits « faibles », les tournées sont complétées de voies supplémentaires, toujours les mêmes, respectant la durée journalière de travail du facteur, au maximum de 15 % de points de distri en plus. Les jours dits « forts », les facteurs équipe et qualité assurent le renfort sur les tour-

nées. Le plafond du nombre de jours faibles et forts ainsi que leur calendrier sont déterminés au moins trois mois à l'avance. Les tournées sont

également organisées pour pouvoir proposer des temps partiels ou adaptés aux agents à aptitude réduite. La prime d'équipe, de 300 €

annuels en cas d'atteinte des objectifs et de 450 € en cas de surperformance, est attribuée de façon identique à chaque agent de l'équipe.

Ce qu'en pense le syndicat CFDT francilien

Ce schéma organisationnel est un standard, qui n'est pas obligatoire ! S'il renforce le volant de remplacement, il maintient des facteurs rouleurs en 1.2, ce qui n'est pas compatible avec un volant professionnalisé en classe 2. Dans le même ordre d'idée, l'attribution de deux tournées aux facteurs équipe 2.1 peut rencontrer un intérêt mais pénalise l'achat de quartiers par les facteurs. La CFDT en revient logiquement à sa revendication phare d'un véritable volant professionnalisé à hauteur de 25 %.

Entre l'organisation de l'équipe et la variabilité du trafic entre jours forts et faibles, on entrevoit clairement les marges qu'il faut négocier, tant sur les régimes de travail que sur l'utilisation des facteurs équipe et qualité. Il n'est pas normal, par exemple, d'attribuer le pilotage des TTF au facteur d'équipe, tout comme il n'est pas normal de complexifier la distribution autour de la variabilité, même encadrée.

Par contre, le texte est clair : il n'y a pas de système d'auto-remplacement, et encore moins de marguerite. Il est encore plus clair sur les cycles de travail négociés localement, et les jours de repos : le volet organisationnel ne les remet pas en cause. En conclusion, les marges locales existent bel et bien sur la déclinaison de facteurs d'ave-

nir. Les chefs des centres pilotes sont aussi chefs de projet dans leur site. C'est pourquoi la dimension négociation locale est incontournable. C'est

* Suite à un recours juridique de SUD à Rueil-Malmaison sur les régimes de travail, La Poste a décidé de se conformer à la loi Aubry 2 en proposant les 35 heures réelles en 6 jours sur 7 travaillés partout. Quand la CFDT dit que la loi est parfois moins intéressante que l'accord négocié et contractualisé, on en trouve ici la pleine signification.

Les sites pilotes dans les DOTC de banlieues : le flou artistique !

Alors qu'à Paris, les différentes phases de concertation et de négociation ont été menées avec les personnels et les organisations syndicales, dans certaines DOTC de banlieues il y a de fortes confusions et interpénétrations de différentes opérations comme les regroupements de distri. Voire même, des sites non concernés comme Bondoufle (91) mettent en place les métiers nouveaux liés à facteurs d'avenir ! Bref, la confusion est un art savamment entretenu par nos dirigeants. Or, chaque chef de centre de site pilote est aussi chef de projet. Le syndicat francilien CFDT n'entend pas que, sur son champ de compétence, ce pilotage à vue perdue. Si La Poste, par mesure de rétorsion vis-à-vis de certains syndicats majoritaires totalement opposés à toute négociation, avance

dans l'intérêt des facteurs, surtout si on ne veut pas voir fleurir des régimes de travail découlant de l'action d'un syndicat à Rueil-Malmaison. *

seule sur ses schémas organisationnels et promotionnels, elle n'a pas le droit de faire tout et n'importe quoi. Que ce soit sur le pyramidage des fonctions, sur l'organisation des équipes, sur les régimes de travail, sur l'accès aux promotions locales, les marges de négociation existent, et doivent être explorées. Mais pour négocier, il faut être au moins deux. La CFDT sera présente partout, avec ses propositions, en lien avec ce que souhaitent les personnels et les cadres, mais saura très bien tirer toutes les conclusions sur la volonté réelle des DOTC et des chefs de centres d'engager les nécessaires concertations et négociations, pour aboutir à des accords. Dans un prochain numéro, nous ferons un point complet sur les expériences des 77, 91, 93 et 94.

Les sites pilotes parisiens Paris 16 et Paris 17 : Négociateur n'est pas collaborer !

A la lecture de certains tracts syndicaux, orientés vers l'objectif d'un rejet de toutes négociations et de facteurs d'avenir, on pourrait être tenté de se suicider immédiatement ! Ce serait quand même dommage, sans connaître la cruelle vérité. C'est une vérité revendicative, qui ne présage pas de ce qui sortira complètement des négociations, lorsqu'elles seront bouclées. Car il reste encore bien des points à discuter. En tout cas, c'est une façon, correcte et honnête, de répondre aux insultes entendues dans la bouche de permanents CGT et SUD, lors de prises de paroles. Il n'est pas question, sous prétexte d'élections, de se laisser aller à la démagogie et à la polémique stérile. Si nous respectons les positions syndicales différentes des nôtres, l'inverse doit aussi être pratiqué. La CFDT n'accepte pas d'être le punching-ball de service : les insultes masquent les incompétences et les incohérences, qui motivent bien souvent le refus du débat.

	PARIS 16	PARIS 17
Le calendrier	Mise en oeuvre réorganisation : 21 mai 2007	Mise en oeuvre réorganisation : 18 juin 2007
L'emploi à la distribution	Structure fonctionnelle	
	actuelle	future
	2.2 : 0 2.1 : 30 1.2 : 244	2.2 : 19 2.1 : 46 1.2 : 222
	soit 274 emplois dans le cadre réglementaire.	soit 287 emplois dans le futur cadre réglementaire, dont 46 promotions possibles en classe 2.
Organisation des équipes de distri	- 12 facteurs en 1.2 / 1.3 - 2,5 facteurs équipe en 2.1 (un facteur équipe partagé sur deux équipes = 0,5) - 1 facteur qualité en 2.2 - les lignes cedex / DR-DI sont organisées avec le même nombre de 2.2, avec deux 2.1, mais pour 10 facteurs au lieu de 12	- 12 facteurs en 1.2 / 1.3 - 2 facteurs équipe en 2.1 - 1 facteur qualité en 2.2
Régimes de travail	Les DR / DI et tournées motorisées gardent leur samedi sur deux, la piétonne étant sur un régime de trois samedis sur cinq travaillés. Pour contrer les propositions délirantes de La Poste à la piétonne, la CFDT a proposé un quatrième scénario à deux variantes, sur un régime de travail en quatre semaines, où il n'y a qu'une semaine de 6 jours travaillés. Ce scénario, choisi à 64 % par les agents à la piétonne, dont 44 % pour la variante 2, prévoit deux lundis sur quatre et un samedi sur quatre de repos. Soit deux fois deux jours de repos consécutifs et une fois trois jours sur un cycle de quatre semaines.	Intégration d'un nouveau scénario issu d'une proposition CFDT pour maintenir et augmenter le nombre d'agents en samedi sur deux de repos, contrant ainsi les scénarios proposés par la direction : - 50 % en samedi sur deux ; - 50 % en lundi / mardi de repos tous les 15 jours. La consultation du 3 avril a été perturbée. La CFDT considère qu'il faut la refaire et dit « non » au choix de La Poste de 6 jours sur 7 travaillés en 35 heures réelles, ou à l'autre scénario qu'elle a proposé en représailles aux perturbations !

Ce que la CFDT continue à revendiquer :

- **Les volants de remplacement** ne sont pas à la hauteur espérée. Nous demandons donc un 3ème 2.1 par équipe, tant à Paris 16 qu'à Paris 17, même si à Paris 16, nous en avons obtenu un de plus par SAR.
- **L'emploi à Paris 17** : Les gains de productivité liés au CAP de l'établissement sont inadmissibles.
- **Un régime de travail à Paris 17** qui soit compatible avec la santé au travail et les aspirations du personnel.
- **Et puis les autres dossiers en lien avec les chantiers nationaux**, comme l'évolution de l'encadrement, vers du 3.2 pour les chefs d'équipe.

Correspondance

Rédaction :

64, rue de Saintonge 75003 PARIS

Mise en page et impression :

CFDT SF3C

01 40 29 82 00

01 40 29 82 10

E-mail :

contact@cfdfs3c.org

http://www.cfdfs3c.org