

Pour un autre projet

La CFDT défend des revendications, basées sur trois fondamentaux :

Le travail en équipe

- ▶ Facteurs I.2 et I.3 titulaires ou attributaires (si ancienneté inférieure à un an) de leur tournée;
- ▶ Aucun facteur I.2 ou I.3 rouleur;
- ▶ Organisation de l'équipe intégrant des régimes de travail avec repos de cycle, y compris en fin de semaine;
- ▶ Un volant d'équipe professionnalisé en II.1, maintenant les attributions des actuels facteurs de secteur;
- ▶ Facteur qualité en II.2, mais rouleur à 50% et non 70%;
- ▶ Un volant à hauteur de 25%, hors inaptés et FTV (Force de travail variable), composé des II.1 et du II.2.

Un vrai pyramidage des classifications

- ▶ I.3 : Grade de base à la distribution : recrutement en I.2 et accession en I.3 après deux ans;
- ▶ II.1 : Facteur équipe avec attribution des actuels FS, et facteur rouleur professionnel;
- ▶ II.2 : Facteur Qualité, rouleur à 50% maximum, pour pouvoir exercer toutes ses autres missions;
- ▶ III.1 : Un chef d'équipe III.1 pour l'encadrement de 15 à 29 agents;
- ▶ III.2 : Création d'un niveau III.2 pour l'encadrement de 30 à 35 agents au plus.

Une amélioration des conditions de travail

Ceci suppose des négociations au niveau local sur la charge à emporter, l'organisation des tournées, des dépôts-relais, sur la mécanisation, etc. De plus, il n'est pas question d'accepter que les choix faits lors de la RTT soient balayés sur l'autel de la productivité et des reprises d'emploi. La CFDT et les facteurs veulent pouvoir négocier les régimes de travail, sans schéma préétabli imposé. Pour la CFDT, c'est un incontournable si l'on veut pouvoir concilier vie au travail et vie sociale (voir les engagements pris par La Poste dans l'accord égalité professionnelle). Enfin, les organisations du travail doivent permettre d'intégrer les agents à aptitude réduite. Sur ce point on est très loin du compte!

La CFDT n'est pas contre un projet destiné à offrir enfin des perspectives de carrière à la distri, mais on voit bien que le contenu qu'y met le siège courrier est très éloigné de nos objectifs. Nos revendications s'appuient sur les réalités, pour les transformer positivement, pour améliorer vraiment les conditions de travail, l'évolution professionnelle.

Un volant professionnalisé en II.1 et II.2, c'est limiter le remplacement aux tournées de l'équipe pour gagner en qualité de prestation, le titulaire retrouvant sa tournée au pair. Cela participe pleinement de l'amélioration des conditions de travail, en organisant beaucoup mieux qu'actuellement le remplacement des absents, sans passer par des quartiers sécables, dont la charge se retrouverait répartie sur les présents.

Ensuite, créer un vrai pyramidage, c'est avant tout éviter de nouveaux goulots d'étranglements au début de chaque classe, pour définir de réels parcours professionnels, sans renvoyer aux calendes grecques les perspectives d'évolution. Or, dans le projet du siège courrier, on retrouve plusieurs « bouchons », mais aussi des incohérences fortes en matière RH (voir encadré sur la promotion). Si on voulait démobiliser les facteurs de secteurs, on ne s'y prendrait pas autrement! Enfin, on ne peut tolérer le vide sidéral concernant les cadres de proximité. Programmer un cadre en III.1 pour 30 agents, c'est supprimer un nombre considérable de chefs d'équipe, limitant ainsi les perspectives pour les II.1 et II.2.

La CFDT est donc pour un autre projet que celui qu'on nous propose!

Pour conclure Rien n'est encore perdu, tout est à gagner!

Comme vous l'avez vu, il y a encore un fossé entre le projet patronal et ce que nous revendiquons pour l'avenir des métiers de la distribution. Nous saurons très vite si La Poste veut réellement négocier, ou si elle veut passer en force. Au cas où la négociation aboutirait sur l'accord cadre, encore faudrait-il que celui-ci ne soit pas dénoncé, pour éviter de repartir à la case départ, sans aucune garantie sur les niveaux de promotions. Nous n'en sommes pas encore là, et votre avis comptera également. On nous annonce aussi l'ouverture de chantiers sur les cadres et sur les cadences. Soit. Mais si nous tentons de vous informer le

plus objectivement possible, c'est aussi parce que vous êtes des acteurs à part entière de ce projet. A ce titre, vous ne devez ni vous faire manipuler, ni céder aux miroirs aux alouettes en échange de vos droits et de vos conditions de travail! L'enjeu ne concerne pas que les sites pilotes. Si ceux-ci sont en première ligne, et ont une responsabilité particulière vis-à-vis des centres qui suivront, le projet concerne toutes les distributions. Soyez-en convaincus, ensemble, nous pouvons gagner un réel partage des gains de productivité, au-delà des quelques miettes qui nous sont présentées!



Spécial « Facteur d'avenir » (2)

édito

Un avenir à construire!

Surprise! La négociation d'un accord-cadre sur le projet « facteur d'avenir » a été proposée lors de la CDSP du 18 septembre. Le texte soumis à la CDSP est considéré comme la version n° 1 du projet, applicable en cas de non-signature ou en cas de dénonciation majoritaire. C'est cette première mouture, **inacceptable en l'état**, que nous commenterons dans les pages suivantes. La CFDT a toujours dit qu'elle était prête à s'engager, mais seulement dans l'hypothèse où des réponses sont données: sur les pyramidages de classifs avec le I.3 grade de base, sur les régimes de travail intégrant des repos de cycle et des repos en fin de semaine, sur les marges de négociations locales, sur les cadres. Nous nous prononcerons donc en fonction de l'écho donné à nos revendications.

Alors que CGT, SUD et FO ont exigé dans la CDSP le retrait immédiat du projet, La Poste, en proposant un accord-cadre, prend un risque calculé: celui de faire passer son projet a minima, grâce à une éventuelle dénonciation majoritaire. Comme lors de la dénonciation de l'accord CQC, ces pompiers pyromanes permettraient la mise en oeuvre d'un texte plusieurs crans en dessous de l'accord final.

Or, la CFDT est en profond désaccord avec les directives et propositions actuelles du siège courrier. A vouloir à la fois des gains de productivité, les 35 heures réelles en éliminant les repos de cycle, le travail tous les samedis, la souplesse dans l'organisation en intensifiant le travail, minimiser le nombre de promotions, supprimer des emplois de la classe III, raboter les volants de remplacement, La Poste est prise dans des contradictions fortes avec l'affichage de l'amélioration (sic) des conditions de travail et de la qualité de service! Plus globalement, à vouloir gagner sur tous les fronts de la productivité, La Poste prend le risque d'une confrontation majeure, qui conduirait, soit à enterrer le projet et ses bons côtés, soit à atteindre tous ses objectifs par KO du personnel. Plus grave, la confiance, tant nécessaire pour affronter les enjeux de demain, serait durablement en panne!

Aujourd'hui, nous n'en sommes qu'aux préliminaires. Gageons que la négociation qui démarre modifie positivement le projet, car il ne saurait être question d'échanger des perspectives de promotions contre une intensification du travail! La CFDT dit ce qu'elle fait et fait ce qu'elle dit. Nous saurons, avec d'autres, appeler à la mobilisation si nécessaire, sur la base de nos objectifs. Ce projet est majeur pour toute la distribution: il n'est pas question de laisser des technocrates obnubilés par les seuls ratios économiques, éloignés de la connaissance du métier, dicter leur quatre volontés. Décidément, non: nous ne serons pas des pions dans ce monopoly postal! A bon entendeur... Rendez-vous dans les négociations! ■

sommaire

2/3 Facteur d'avenir

- ▼ Rappel du projet
- ▼ Le quartier sécable, c'est quoi?
- ▼ Modalités de promotion: des points à éclaircir
- ▼ La prime qualité: parlons-en!
- ▼ La vente: préserver nos droits
- ▼ Facteur d'avenir: avec ou sans réorg?
- ▼ Des relations intersyndicales à géométrie variable

4 Revendications CFDT

- ▼ Pour un autre projet
- ▼ Conclusion

Facteur d'avenir

Rappel du projet

On l'a déjà écrit dans le journal de juin 2006. Bref rappel de ce qui est prévu, et qui a été présenté dans toutes les DOTC, dans les ETC ou autres rencontres organisées par groupement.

Une équipe de 15 agents (c'est un exemple)

- 12 facteurs dont deux facteurs rouleurs
- 2 facteurs «équipe» en II.1, attributaires des tournées sécables.
- 1 facteur «qualité» en II.2, rouleur à 70% de son temps.
Nota : 1 chef d'équipe pour 30 agents.

Ces 15 agents doivent assurer 12 quartiers lettres (QL ou tournées selon la terminologie), dont deux sont «sécables» les lundis et mardis, puis un les mercredis et jeudis, pour revenir à 12 QL les vendredis et samedis. Le facteur «qualité» réalise le coupage des deux QL éclatés les lundis et mardis, coupe et distribue 60% du QL éclaté les mercredis et jeudis, et est en renfort les vendredis et samedis.

Pour la CFDT, **cette organisation n'est pas viable sur le long terme.** Non seulement elle valide la fin de la fonction de facteur de sec-

teur, mais en plus elle prend à contre-pied la responsabilité individuelle au sein de l'équipe. Un facteur est un pro de la distribution, qui préférera toujours maîtriser le processus de A jusqu'à Z sur sa tournée. Bonjour le travail pour les organisateurs, ils vont devoir s'arracher les cheveux! Cerise sur le gâteau, les régimes de travail risquent d'être remis à plat pour adapter la force travail présente les jours faibles (lundi et mardi), les jours moyens (mercredi et jeudi), les jours forts (vendredi et samedi), avec un régime particulier pour les facteurs équipe, qui devraient être présents du lundi au samedi. A quand le régime individualisé en fonction du trafic? Où est la prise en compte des particularités locales?

Le quartier sécable, c'est quoi ?

Le quartier «sécable» est une tournée qui peut se retrouver partagée sur d'autres tournées. C'est une façon, pour La Poste, d'organiser «l'auto-remplacement» au sein d'un bureau et de réaliser des économies d'emploi. Problème: la charge de travail répartie dégrade les conditions de travail des autres agents, en rallongeant les travaux extérieurs et intérieurs.

Le quartier sécable, ou plutôt partagé sur certains jours, existe déjà dans certains régimes de travail, où encore avec le samedi sur deux de repos. Mais là, le personnel y retrouve une contrepartie par les jours de repos, sans que ces tournées soient pour autant partagées en cas d'absences inopinées. Dans le projet du siège courrier, le quartier séca-

ble est dévolu aux facteurs d'équipe, pour qu'ils effectuent les remplacements cycliques du lundi au jeudi, mais aussi en cas d'absences imprévues. C'est donc un mélange des deux conceptions, qui permet de raboter les volants de remplacement, avec donc, plusieurs régimes de travail au sein même de l'équipe. Les facteurs équipe, dans ce cadre, seraient obligatoirement sur des régimes de travail à 6 jours sur 7, sans repos de cycle.

En plus de la complexité de gérer un tel système, les conséquences en matière de santé au travail à cause de la charge se feraient sentir rapidement. Plus les tournées seront partagées, plus on aura des problèmes liés à la santé, plus on génère de l'absentéisme!

La prime « qualité » : parlons-en !

Prendre du pognon, qui pracherait dessus? Mais il n'est pas question d'échanger cette «manne» annuelle et virtuelle de l'ordre de 300€ contre notre santé et bien-être au travail. Ce n'est pas la conception revendicative de la CFDT. Si le montant est uniforme pour chaque agent de l'équipe, il pourrait différer d'une équipe à l'autre, d'un centre à l'autre. Une moitié serait basée sur les résultats nationaux, et l'autre moitié sur les

résultats du centre, déclinés par équipe. En fait de «manne», la maîtrise des résultats de l'équipe ne porte en fait que sur la moitié de ces 300€, soit 150€, et encore faut-il atteindre les objectifs fixés! Les autres 150€, aucun agent du centre n'en sera maître, puisqu'il s'agira du résultat sur les objectifs de l'ensemble des centres courrier de France! Si les résultats nationaux sont atteints ainsi que les résultats du centre et de l'équipe, chacun percevra 300€.

Si les résultats nationaux ne sont pas atteints, mais ceux du centre le sont: ce sera 150€. Si les résultats nationaux et ceux du centre ne sont pas atteints: Nada! Zéro, quels que soient les efforts fournis par une équipe! Même au prorata, ce n'est pas très motivant! Même si ce n'est pas sa tasse de thé, la CFDT ne s'oppose pas au principe de la prime qualité, à condition toutefois qu'elle reflète des résultats

collectifs. Mais celle-ci doit refléter des résultats collectifs, sans mettre en concurrence les équipes d'un même centre (ou alors, on l'appelle «challenge» et c'est une autre histoire et un autre montant), et qu'elle soit sérieusement réévaluée à la hausse!

La vente : préserver nos droits

L'accès à la vente est codifié par un BRH. Or, celui-ci ne prévoit pas que des ACO I.3 puissent acheter une tournée. Seul un accord local unanime permet de s'affranchir des règles du BRH. C'est souvent le cas lorsqu'un choix doit être fait entre vente générale et vente exceptionnelle, à l'issue d'une réorganisation. Rappelons que deux facteurs sur douze seront rouleurs. L'évolution des règles du BRH est donc une probabilité forte, sur laquelle la CFDT réaffirme son attachement à la notion de titulaire de tournée, avec la possibilité d'acheter sur l'ensemble du bureau selon le classement à l'ancienneté prévu. Nous exprimons par contre notre désaccord sur le maintien de rouleurs en I.2, totalement contraire à la professionnalisation du volant de remplacement, ainsi que sur les quartiers attribués aux facteurs équipe, limitant le choix des quartiers à acheter. De plus, en étant attributaires, ils pourraient être affectés au gré du DCC.

Des relations intersyndicales à géométrie variable !

La CFDT a fait le choix de peser sur le projet, pour négocier de vraies contreparties en terme de carrière (donc de pouvoir d'achat), et d'amélioration réelle des conditions de travail. Elle agira dans ce sens, y compris par la grève. Nous ne revendiquons donc pas l'enterrement du projet, car ce serait désertir le terrain de la négociation, ce qui laisserait toutes latitudes à La Poste. Nous irons négocier l'accord cadre et ce positionnement est connu. Nous comprenons qu'il peut agacer. Mais nous comprenons moins les méthodes utilisées pour constituer les intersyndicales: si la CFDT est invitée dans le 93 et le 91, quels que soient nos points de vue divergents, elle est indésirable à Paris et dans le

94, où la concertation se fait entre CGT, SUD et FO. Drôle de conception du débat... D'autant plus surprenant que dans les AG, ces mêmes syndicats dans le 94, se permettent de donner une vision honteuse et tronquée des positions de la CFDT. Qu'ils se rassurent: si le conflit est nécessaire, la CFDT répondra

présente. Elle agira sur ses revendications et celles du personnel, pour donner une perspective revendicative à toute mobilisation afin de construire ensemble la distri de demain. Pour autant, nous éviterons les postures stériles d'oppositions systématiques qui ouvriraient un boulevard à La Poste.

Facteur d'avenir : avec ou sans réorg ?

La réponse donnée devant l'insistance de la CFDT est claire: «facteur d'avenir» est déconnecté des réorganisations de distri, sauf si l'environnement change (mise en place

de TTF, augmentation du taux de TG4...), ce qui aurait été le cas sans «facteur d'avenir». **La CFDT demande donc l'arrêt de toutes réorganisations non justifiées!**

Modalités de promotion : des points à éclaircir

Contrairement à ce qui a été vu dans un récent tract d'une fédération syndicale, le processus de promotion et de recrutement local est un plus appréciable. Pour autant, «la tête du client» ne doit pas être le mode de comblement des nouveaux postes II.1 et II.2. C'est pourquoi la CFDT exige la mise en œuvre d'un processus transparent, en lien avec l'accord

promotion, pour départager les éventuels candidats, tel que nous l'avons négocié à Paris 07, avec possibilités de recours. Cela suppose préalablement de répondre concrètement et rapidement aux questions relatives à la transposition des vœux sur le II.2 (fonctionnaires), la durée du séjour minimum sur sa nouvelle fonction. Mais surtout, de clarifier l'accès

au II.1 à partir du I.2! La CFDT refuse que le recrutement sur ce niveau soit réalisé en externe au centre: ce serait totalement contraire à la volonté de valoriser les compétences et connaissances acquises au sein du bureau. Sur ces questions, les réponses de la techno-structure RH devront être cohérentes avec la philosophie du projet et ancrées dans le réel!

Correspondance

Rédaction :

64, rue de Saintonge 75003 PARIS

Mise en page et impression :

Atelier du Syndicat CFDT SF3C

01 40 29 82 00

01 40 29 82 10

E-mail :

contact@cfdtf3c.org

http://www.cfdtsf3c.org