

Astreintes ou permanences déguisées !

Les syndicats territoriaux de la CFDT ont déclenché une alerte locale, sur la non application de l'accord du 30 juin 2008, dans 65% des NOD des métiers Courier et Enseigne. Le syndicat SF3C interpellait le 30 mai 2013 auprès de Monsieur BAJOU la direction de l'enseigne, et notre fédération CFDT déclenchait également une alerte nationale pour dénoncer la non-application de l'accord sur les astreintes. L'arrivée tardive de nos collègues syndicaux sur le sujet conforte notre revendication, mais les agents restent toujours dans l'attente que leur préjudice salarial soit résolu. La CFDT dénonce vigoureusement ces astreintes qui ne veulent pas dire leur nom et qui ne sont en réalité qu'un détournement scandaleux de

l'accord de 2008 qui obligeait à compenser toute forme de travail contraignantes en dehors des horaires quotidiens. De plus, certains responsables exercent une pression insidieuse sur les cadres et cadres supérieurs afin de leur faire accepter gracieusement ces contraintes que sont les permanences. Qui sont les salariés sélectionnés ? Sont-ils prévenus à l'avance qu'ils pourraient intervenir sur site en dehors de leurs horaires de travail... les questions sont nombreuses! Toujours sur l'enseigne, suite à notre interpellation, une étude devait voir le jour et nous être communiquée dicit la direction, mais au regard de cette fin de non recevoir, nous ne pouvons que nous armer juridiquement ! Dans un courrier en retour, la DRH,

Sylvie François, affirme avoir la volonté que cet accord soit appliqué dans toutes les entités de La Poste. Aussi, nous vous invitons à demander un écrit précis de ce qui est attendu pendant ces « permanences », et quelles en sont les obligations. La CFDT demande un état des lieux, métier par métier sur le fonctionnement des services en dehors des heures de travail pour faire enfin respecter le texte sur les astreintes. La CFDT invite également l'ensemble des agents à faire un recours (CCP ou CAP) pour contester ce différend salarial. A l'issue des réponses données par la ou les directions, et si le dialogue reste clos sur le sujet, la CFDT accompagnera chaque agent devant les instances compétentes... A suivre !

Le Forfait jours : Pas d'obligation mais un choix individuel !

La CFDT première organisation chez les cadres fait le constat et tout particulièrement dans les sièges de la remise en cause de la notion « cadre » notamment dans la gestion de leur temps de travail. Avoir des salariés ou des agents cadres maniables et corvéables à merci reste le leitmotiv des directions, en levant cette contrainte des jours RTT lors des entretiens d'appréciations. Les régimes de travail négociés dans les années 2000 avec des journées de récupération dit ARTT, sont toujours la norme ! La Poste souhaite, voire impose aux cadres de revenir sur ce système d'organisation permettant de les basculer sur une gestion plus avantageuse pour elle : le cadre au forfait !

La « convention de forfait en jours sans référence horaire » concerne un nombre important de cadres dans les entreprises. Ceux-ci sont, dans leur grande majorité, attachés à ce dispositif même si souvent ils se plaignent de surcharge de travail ou d'amplitudes de travail excessives. En effet, si la nature de leurs missions est compatible, ce régime doit leur permettre de choi-

sir le moment, la durée, et le lieu de la réalisation des tâches nécessaires. Il doit leur permettre aussi de choisir autant que possible les périodes de repos et de congés. Ils doivent pouvoir ainsi organiser de façon autonome leur période de travail en conciliant d'une part l'efficacité dans leurs activités professionnelles et d'autre part, la préservation de leur santé et de leur vie personnelle.

En ce qui concerne encore aujourd'hui les régimes de travail dans les sièges et les directions à compétences nationales, les organisations de travail ont été bâties avec une durée de vacation, un début et une fin de vacation respectant une durée maximum de travail de 10h00 (sauf dérogation). L'ensemble des salariés, cadres ou non cadres, a adopté ces organisations de travail, conciliant ainsi vie professionnelle et vie familiale, à l'exception de quelques cadres autonomes. La CFDT n'a pas eu connaissance d'un tout autre accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de branche ! Il devient donc urgent que la direction générale de La Poste, en son sein, puisse faire une étude d'impact des ses différentes organisa-

tions de travail modifiées au regard de ce que préconise la DIRRECTE.

La CFDT peut comprendre les attentes des deux parties, que les agents puissent choisir ce régime permettant une gestion des JRS forfaitairement. La CFDT tient à rappeler à l'entreprise qu'il n'y a aucune obligation, et qu'aucune contrainte ne soit imposée aux agents ! Si cela devait être une volonté partagée, la loi encadre ce dispositif (code du travail) pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés concernés par des amplitudes et une charge de travail raisonnables. La CFDT reste opposée à cette disposition car elle considère que les jours dit RTT sont une compensation forfaitaire en repos de périodes de travail supérieures à 35 heures par semaine. C'est aussi pour la CFDT le seul garde fou pour éviter toutes déviations qui engagerait un surbooking et un mal être chez les cadres. Avant toute décision individuelle sur ce sujet, lors de vos entretiens, n'hésitez pas à prendre contact avec notre responsable chargée des cadres : Véronique Dumont vdumont@cfdtf3c.org

Lannion, un dossier « retraite » sensible !

L'organisation du CSRHS de Lannion fait suite à la mise en place d'un nouveau portail informatique « PETREL » (Portail des Eléments Transmis pour la Retraite de l'Etat en Ligne) déployé par l'Etat pour améliorer la gestion des retraites des fonctionnaires. Ce nouveau portail PETREL s'appuie sur le compte individuel retraite (CIR), pour lequel La Poste a fait un travail de mise à jour, avec l'appui des CSRH. Tout au long du processus de mise en place, la CFDT aura et a été au cœur des revendications des personnels (CDSP, CHS-CT...). Rapidement la CFDT a pu faire le constat que l'entreprise n'était pas prête dans l'évolution de ce dossier. La séparation des deux entités La Poste et France Télécom et la complexité dans la gestion de dossiers faite par des « techniciens compétents », malgré un outil tout nouveau mais certainement trop prématuré, ont mis en danger et en souffrance les agents du CSRHS de Lannion. Le transfert des métiers, l'arrivée de nouvelles réformes sur les retraites, le TPAS ... ont accentué cet engorgement et généré un stress inutile. Ce mal être aurait pu être évité, si La Poste avait anticipé cette nouvelle organisation. Il aura fallu plusieurs interventions et réunions pour donner des moyens supplémentaires dès la rentrée pour enfin effectuer un meilleur travail ! L'arrivée de CDD permet à ce jour de mieux maîtriser l'activité du centre de retraite de Lannion, mais, nombreux sont les problèmes encore à résoudre. Pour cela il devient urgent de faire un bilan, que des ajustements des organisations de travail soient réalisés, et que le rapport avec les métiers soient plus productifs.

Une commission de suivi s'impose, et la CFDT la réclame!



Télétravail : La CFDT donne son accord

La négociation sur le télétravail était un des chantiers prévus dans l'accord qualité de vie au travail, signé le 22 janvier dernier par la CFDT. Longtemps la CFDT s'est sentie bien seule pour porter ce dossier. Aujourd'hui, tout le monde s'est mis autour de la table pour aboutir à un accord signé par la CFDT, CGT, FO, la CFTC et la CGC-UNSA. Cet accord doit impérativement profiter à un maximum de postières et de postiers. Pour la CFDT, le télétravail ne doit être considéré : ni comme une récompense, ni comme un privilège, mais comme un nouveau mode d'organisation du travail, choisi volontairement par les postier(e)s, pour gagner en qualité de



vie. Sa généralisation ne sera possible que si nous réussissons à lever tous les freins pour que cet accord ne soit pas mis en place au seul bénéfice de La Poste. C'est pourquoi, la CFDT a exigé que soit créée une commission locale de médiation qui statuera sur le cas de postiers qui contesteraient la décision de leur hiérarchie de leur refuser l'accès au télétravail. Le texte de cet accord semble assez volontariste pour permettre aux postiers de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle tout en leur garantissant un déroulement de carrière normal. Reste à le traduire dans les faits et il faudra sans doute pousser un peu...

Trouble profond à Vaugirard !

Depuis plusieurs mois, les agents du site de Vaugirard et plus particulièrement ceux de la DIR COM vivent une situation très éprouvante. Notre syndicat, à plusieurs reprises (deux tracts sur le sujet) a interpellé l'entreprise pour que ces situations de mal être au travail soient éradiquées! La CFDT peut comprendre la souffrance des agents et qu'ils puissent interpeller les OS et le CHS-CT pour que leur situation de mal être soit résolue. C'est aussi dans ce sens que nous avons alerté le nouveau président : « Aujourd'hui la CFDT ne peut qu'interpeller La Poste et plus particulièrement son nouveau Président pour que cette grande entreprise, La Poste, se donne les moyens d'éradiquer ce mal être de ses collaborateurs ; qu'ils soient rattachés au siège ou dans un site distant, ou bien dans une entité de production... ». La CFDT a toujours travaillé avec les élus CHS-CT pour que cette instance joue pleinement son rôle. La particularité de ce mal être restera aussi marquant pour les élus CHS-CT, surtout au regard des interférences internes et externes, voire médiatiques. Le CHS-

CT c'est rapidement saisi de tous les outils en son pouvoir pour analyser au travers d'expertises l'arbre des causes pour enfin produire un plan d'action fiable sur le long terme. Encore une fois, la CFDT conteste ces réorganisations qui se produisent sans, au préalable, se saisir des prérogatives du CHS-CT pour mesurer l'impact de celles-ci. Et au Siège, au CORPORATE, les dossiers sont nombreux et chacun s'y reconnaît ! Dans toutes ces réorganisations, le CHS-CT doit bien être dans la mêlée et non pas à côté. C'était le cas à la DIRCOM. La CFDT conteste aussi la problématique des directions qui sont rattachées au CHS-CT, ne puissent être sous sa tutelle, problématique que devra revoir Sylvie François au travers de l'enquête nationale menée sur cette instance. Il ne suffit pas de faire des constats, il faut se doter de moyens et d'outils pour répondre à la bonne santé et sécurité de ses agents. L'enjeu est important, surtout quand l'entreprise se tourne vers les nouvelles technologies et veut « inventer son avenir » et qu'à contrario, dans la conduite du changement, tout reste à construire !!