



**Négo Sociale
PIC VLG:**

On en est où?

SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

**Choisir en
toute
connaissance
de cause.**

Chacun choisit un poste en fonction de ses propres critères : géographique, fonctionnel, horaires de travail, évolution professionnelle...

L'objet d'une négociation est de donner toutes les clefs de lecture pour le choix de chacun. C'est un choix individuel, souvent dicté par des contraintes familiales ou personnelles.

Pour la CFDT, chaque type de contrainte doit avoir son équivalence en compensation dans un accord.

Nous invitons La Poste à prendre en compte les demandes formulées par la plupart des syndicats, pour un accord le plus large possible.

*Presque tous les syndicats ont participé aux négociations pour construire un accord social à même de répondre aux aspirations des personnels de la PIC de VLG. Si les propositions émises par les uns ou les autres sont parfois différentes en matière de montants indemnitaires, l'objectif affiché par tous est d'obtenir un accord social et des dispositions de hauts niveaux, afin de rétablir la dignité des personnels, fortement touchée par l'annonce de la fermeture de la PIC. La CFDT, comme d'autres, a fait son travail de contre-propositions. Sans esprit électoraliste ou partisan, nous avons élaboré nos propositions sur la base de plusieurs accords, souvent complétés par des dispositions hors accord inscrites dans des relevés de décisions négociés en Comité Technique. L'ensemble de ces éléments ont été fournis aux autres syndicats et La Poste cet été, pour être transparents sur nos exigences. Reste le personnel où la communication a été essentiellement orale lors des HMI de septembre. Les propositions patronales sont issues des demandes de tous les syndicats participant à la négociation, pas que de la seule CFDT : il n'est pas question, pour nous de tirer la couverture dans cette période électorale, mais de mesurer le delta qui reste entre nos demandes et l'état actuel des propositions patronales. **Pas question de vendre du rêve donc !***

La satisfaction des souhaits de reclassement : un enjeu essentiel !

Plus que les primes, c'est l'axe majeur : un reclassement réussi, c'est un reclassement choisi, et accompagné. Bien que la « labellisation » n'interviendra qu'après le Comité technique de la DSCC 92 vers fin octobre-début novembre, ce qui est un problème mais pas insurmontable, les vœux officiels des personnels n'auront lieu qu'après. Ainsi, les souhaits émis sont devenus une base de travail pour la direction et les syndicats. Nous souhaitons que soient renforcées, dans l'accord et dans les faits, les équipes pluridisciplinaires qui accompagneront chaque individu.

Une première réponse, relative aux retraitables d'ici fin 2019 : ils seront affectés dans un centre de leur choix, sans travaux extérieurs s'il s'agit de distri, jusqu'à leur départ en retraite. Dans la même logique de favoriser le reclassement choisi, la CFDT veut inscrire le principe de mise à disposition pendant un délai de 3 mois renouvelables, au service preneur de l'agent, afin de favoriser le souhait émis.

Pour la CFDT, un reclassement réussi, c'est une intégration réussie. **La satisfaction du 1^{er} souhait doit être l'objectif poursuivi**, en tenant compte des capacités d'accueil certes, mais ça ne doit pas être, pour la CFDT, un paramètre déterminant pour empêcher un souhait géographique. L'accompagnement individualisé est donc essentiel, pour développer les stages d'immersion ou de découvertes vers les centres et services demandés par l'agent, pour tirer un bilan, pour mettre en place les formations nécessaires, pour réorienter les vœux au cas où, puis pour vérifier l'intégration au bout de quelques mois. **Le tout avec une attention particulière aux personnels RQTH ou ayant des aptitudes réduites.** D'où notre exigence de renforcement des équipes pluridisciplinaires (AS, SLP, CEP, médecins, RH...).

Accompagnement indemnitaire : encore un gros effort !

La CFDT, comme d'autres, ne se sent pas tenue par le calendrier officiel : celui-ci a d'ailleurs déjà du s'adapter. **Cependant, nous ne sommes pas inconscient** : plus on retardera l'officialisation du processus de reclassement, moins on laisse de temps à celui-ci, qu'il y ait accord ou non. **Un non-accord serait un constat d'échec aux conséquences gravissimes pour le personnel, mais aussi pour La Poste ! La CFDT l'a déjà dit, et le redit : Nous mesurerons notre signature à la lecture des objectifs chiffrés que nous avons affichés, nous ne nous situons pas dans une négociation de marchand de tapis ! Bien sûr, la consultation du personnel est une étape importante pour définir notre positionnement final, mais c'est bien les objectifs poursuivis qui donneront le « la » à la CFDT !** Or, il reste un certain nombre de points sur lesquels La Poste doit impérativement avancer !



Mobilité géographique	Projet d'accord La Poste	Mesure proposées ou soutenues par la CFDT
5 à 10 mn	1 000	1 000
16 à 30 mn	1 500	2 500
31 à 45 mn	3 000	3 500
+ 45 mn	4 000	4 000
Mobilité fonctionnelle		
Fonctions prioritaires	4 000	5 400
Fonctionnel vers opérationnel	2 000	3 000
Fonctionnel vers fonctionnel	1 000	1 500
Opérationnel vers fonctionnel	1 000	1000
Opérationnel vers Opérationnel (hors mesures spécifiques)		1 500
Autres points accompagnement (non exhaustifs)		
Aide au permis B	1 500	1 500 + idem permis A
Aide achat véhicule		2 000

Mesures spécifiques	LP	CFDT
Vers PIC BDA	3 500	4 000
Autres PIC, PFL, PFC	1 000	2 000
Bonus 2018 vers autres PIC	500	
Vers Facteur	4 000	4 000
Chargé de Clientèle (Réseau)	4 000	4 000
Collecteur	3 000	4 000
Respect des dates de bascule des flux	500	CFDT prime de précocité de 500 à 1 000 *
Augmentation nombre de vacances et/ou de samedi ou dimanche travaillés	1 300	1 900
Modification des horaires de travail (décalage d'au moins 1h30 prise ou fin de vacation)	500	1 500
Mobilité vers filiales	1 000	
Aide achat véhicule		2 000

*Prime de précocité : par exemple, sur une période de 3 semaines avant une bascule, 1^{ère} semaine : 1 000 ; 2^{ème} : 750 ; dernière semaine : 500.



Des dispositions majeures hors accord pour les nuits.

La CFDT a demandé la mise en œuvre d'un dispositif spécifique pour les personnels de nuit qui passeraient en jour. L'octroi des 2 500 + 500 lors du passage en jour, mais ne déclencher la mesure des 18 mois plein taux et 6 mois à demi- taux qu'à partir du 31 décembre 2019. Les personnels continuant à être payé avec leurs heures de nuit pendant ce temps. Allant dans le même sens, nous soutenons la demande CGT d'équité entre salariés et fonctionnaires dans le calcul des heures de nuit.

Sur la mobilité avec changement de domicile familial, la CFDT demande aussi que les frais annexes soient pris en charge sans conditions de kilomètres. C'est une mise en conformité avec l'indemnité pour changement de domicile (6 000 + 1 200 par enfants à charge).

L'accord est dans les mains de La Poste. Elle a intérêt, après la violence de l'annonce de fermeture et l'atteinte à la dignité des personnels, de répondre par un dispositif de très haut niveau : c'est le prix à payer ! Un accord de haut niveau n'est pas un calcul comptable, mais un pari pour l'avenir en réparant le passé-passif subi par les personnels !