

Accord Cadre Courrier

EDITO

SUD ne signe pas un chèque en blanc

La direction du courrier a signé le 3 novembre dernier un accord sur les relations sociales au courrier avec les organisations CGT, CFDT, FO et CFTC. SUD n'a pas signé cet accord ainsi que la CGC. Bien que nous ayons bataillé tout le long des négociations, cet accord est encore insuffisant pour amener à une signature. Pas parce que SUD est contre toutes signatures par principe mais parce que cet accord reste bien en deça de nos revendications.

- Signer cet accord revenait à entériner la fin du recrutement de fonctionnaires à La Poste et reconnaître de fait que la norme de recrutement devient le droit privé.
- Signer cet accord revenait à entériner l'éclatement de La Poste par métiers*.
- Signer cet accord revenait à entériner les 12 000 départs de fonctionnaires en 2 ans au courrier et leur non-remplacement en totalité.
- Signer cet accord revenait à avaliser les restructurations lourdes prévues dans tous les services du courrier.
- Signer cet accord revenait à donner un blanc-seing à la direction du courrier sur un quelconque dialogue social alors que les règles de gestion sont sans cesse bafouées.

* même s'il est probable que La Poste étende la prime de 300 euros en deux fois au Grand Public



Ils ne feront pas couler que de l'encre !!!



EDITO (suite)

Cet accord contient des avancées en matière de déprécarisation, mais les mesures proposées sont loin de s'attaquer aux racines du mal. La stratégie courrier annoncée par les dirigeants fait que l'on peut légitimement se poser la question de savoir si La Poste a la volonté et les moyens de la déprécarisation annoncée. De plus, ces mesures ne sont en rien une garantie de ne pas voir se reformer immédiatement un nouveau contingent de précaires.

- Le passage des CDI à temps partiel sur des emplois à temps plein n'est que l'application du code du travail et de la convention collective. Une sorte de régularisation de l'existant. Notons quand même qu'un emploi à temps plein et permanent dans l'entreprise doit être tenu par un fonctionnaire d'où notre revendication d'un véritable plan de titularisation (ça ne figure pas dans l'accord). Il n'y a pas plus de précisions sur le type d'emploi, sur place ou ailleurs.... Et rien ne dit que la transformation en CDI à temps plein ne va pas se faire par la suppression de repos de cycle, de repos compensateurs ou autres jours ARTT, ou bien encore par une clause de mobilité (moins de 30 kms dit La Poste) lors des réorganisations à venir.

- La transformation de 10 000 CDD en CDI d'ici fin 2006 est une bonne chose mais c'est la troisième fois que la direction propose un accord sur la déprécarisation des personnels. Une première fois en 96 et une seconde fois après la mise en place des 35 heures en 99. S'il n'est pas inscrit une fois pour toute que le recrutement de nouveaux CDD, intérimaires ou nouveaux temps partiels imposés n'est pas possible, gageons que la direction proposera un nouvel accord d'ici 3 ou 4 ans. Il faut dire aussi que La Poste a été tellement de fois condamnée par le tribunal que ça coûte cher et qu'il vaut mieux régulariser certaines situations. D'autre part, il n'est pas précisé que le CDI proposé sera à temps complet. Au vu du nombre proposé, beaucoup de CDD vont rester sur le carreau...

- La prime de 300 euros versée en 2 fois (décembre 2004 et décembre 2005) peut paraître alléchante en ces temps de rigueur mais ce n'est qu'une prime et pas une augmentation salariale. Une fois touchée, elle disparaît et on revient à la case départ. Et puis, pour toucher la seconde partie en décembre 2005, gageons que les dirigeants exerceront une pression énorme sur les personnels. SUD revendique un treizième mois pour l'ensemble du personnel.

- La quatrième personne sur les TPF est une revendication que nous avons défendue pendant ces négociations. Elle est acquise et c'est une bonne chose. Mais il aurait fallu que figure dans cet accord le nombre de créations d'emplois correspondant. SUD défendra la création de 4 emplois par TPF (+ 1 volant de remplacement).

Cet accord contient également la définition de 5 chantiers à discuter au cours de l'année 2005 si le calendrier de la direction est tenu, mais ce sera difficile :

- **Promotion et recrutement,**
- **Formation et validation des acquis de l'expérience,**
- **Egalité hommes / femmes,**
- **Revalorisation des métiers du courrier,**
- **Santé au travail.**

Les 3 premiers chantiers seront les déclinaisons dans le courrier d'un accord au niveau du Siège et les discussions au niveau national ont à peine commencé. Pour les 2 derniers chantiers, ces discussions auront lieu en 2005 et SUD défendra l'amélioration des conditions de travail en général, le grade de base II1 pour l'ensemble des personnels du courrier (voir encadré), la prise en compte de la pénibilité du travail par des bonifications permettant un départ à la retraite à 55 ans (voir encadré). La direction compte bien arriver à un accord sur chaque chantier.

Nous le voyons. Une fois dépouillé et explicité, cet accord ne pouvait pas être signé par la fédération SUD-PTT. Mais ce n'est pas parce que nous n'avons pas signé au niveau national que nous ne serons pas présents dans les négociations locales puisque cet accord va maintenant se décliner en ce qui concerne la réduction de la précarité... Dans chaque DOTC et établissements, des négociations vont avoir lieu et un accord local sera proposé. Les militantes et militants de SUD présents sur le terrain dans la plupart des services exigeront des garanties sur une réduction réelle de la précarité sans obligation de mobilité, soumis à des critères d'ancienneté et avec des créations d'emplois. Ils exigeront aussi la fin du recrutement de nouveaux CDD ou intérimaires. Pour cela, le rapport de force local et la mobilisation seront déterminants.

La direction fait beaucoup de communication autour de cet accord (un accord historique, une nouvelle confiance partagée, une culture du dialogue plutôt que du conflit, etc...). Celle-ci s'enorgueillit d'un accord majoritaire (voir encadré) et le baptise pompeusement "accords de Vaugirard". Cela devrait nous rendre méfiants... Cet accord voudrait faire oublier la fermeture de nombreux bureaux, la loi de libéralisation postale, la création d'une banque postale, la libéralisation totale du courrier d'ici 2009 et bien sûr Cap Qualité Courrier 2007, restructuration lourde déjà engagée et qui aura des conséquences sociales majeures pour tous les agents du courrier. Et attention à la contrepartie de cet accord qui prévoit la refonte des organisations du travail sur chaque établissement, la mise en place de nouveaux règlements intérieurs et le développement de nouveaux horaires.

Pour comprendre les tenants et les aboutissants de cet accord, nous vous proposons de lire nos commentaires sur les questions / réponses que diffuse la direction du courrier à tous les établissements...

Il nous a semblé qu'il était plus éclairant pour le personnel de réagir à l'argumentaire questions / réponses diffusé par la direction du courrier à toutes les DOTC, tous les établissements et qui va servir aux prochains ETC (espace temps communication) car il en dit beaucoup plus sur ce qui a été signé que l'accord proprement dit.

Vous trouverez donc les questions et réponses de la direction et sur la colonne de droite les commentaires de Sud à chacune des questions que nous avons retenues et qui nous paraissent les plus éclairantes.

Bonne lecture.

Les questions / réponses de la Poste	Les commentaires de Sud
<p>1. Pourquoi un accord cadre sur le dialogue social au Courrier alors qu'un accord a été signé en juin au niveau de La Poste ? L'accord du 21 juin prévoyait une organisation et une décentralisation du dialogue social en cohérence avec l'organisation de La Poste. Les Accords de Vaugirard en sont l'application parfaite, avec cet accord cadre concernant le Courrier et des accords d'application prévus dans chaque DOTC.</p> <p>2. Pourquoi est-ce un accord historique ? C'est un accord historique parce que, pour la première fois dans l'histoire de La Poste, un accord social majeur est signé par des organisations syndicales (CFTC -CGT-FO) majoritaires puisque celles-ci totalisent 59,5% des voix au Courrier. Ce total serait porté à 74,1% des voix dès le 4 novembre, avec la signature de la CFDT.</p> <p>3. Sur quoi porte cet accord-cadre ? Cet accord porte sur le nouveau modèle social voulu par la Direction du Courrier et les organisations syndicales signataires.</p>	<p><i>L'accord du 21 juin dont il est question n'a pas été signé par SUD et la CGT. Il est, de fait, un accord minoritaire même si La Poste a enlevé en dernière minute le droit d'opposition sur l'accord en lui-même (voir encadré sur l'accord majoritaire). Remarquons tout de même le terme pompeux employé pour l'accord courrier baptisé " accords de Vaugirard ", qui veulent faire penser aux accords de Grenelle...</i></p> <p><i>Depuis, la CFDT est également signataire de cet accord mais ce n'est pas pour cela qu'il devient historique. Un accord historique se juge à posteriori, dans son application et doit marquer l'histoire par ces propositions. On en reparlera d'ici quelques années pour juger...</i></p> <p><i>L'amélioration des relations sociales devrait d'abord passer par le respect des règles RH aussi bien pour les fonctionnaires que pour les salariés de droit privé : règles de recrutement, modalités de paie, respect des droits à mutation, règles de licenciement, règles de promotion. Entre les pertes de compétence, l'existence d'un double statut, la décentralisation des règles de gestion, il se fait tout et n'importe quoi. Ce n'est pas cet accord qui va changer cette réalité là...</i></p>

Droit d'opposition

Un accord sur le dialogue social à La Poste a été signé le 21 juin 2004 par FO, CFDT, CFTC et CGC (non signé par SUD et CGT). Cet accord prévoit, entre autres, la possibilité pour les organisations syndicales d'utiliser un droit d'opposition. Si une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés lors des élections professionnelles font part de leur opposition, l'accord est réputé non écrit. Nous n'avons bien entendu pas utilisé (ni la CGC) ce droit lors de l'accord cadre au courrier. Rappelons que SUD était pour le principe de l'accord majoritaire, c'est le droit d'opposition qui a été retenu par la Direction. De ce fait, l'accord au courrier, même non signé par la CGT, aurait été applicable. Ce droit d'opposition s'applique également pour les accords locaux. Il est bon aussi de savoir qu'un accord local ne peut pas être inférieur à l'accord-cadre national (respect de la hiérarchie des normes).

4. Est-ce que cet accord est valable au niveau local ?

Oui, bien entendu. Cet accord sera d'ailleurs prolongé et détaillé (contenu, calendrier...) par des accords locaux.

5. Pourquoi un accord-cadre sur le dialogue social et pas sur CQC, projet majeur du Courrier ?

Cet accord aborde naturellement les problématiques liées à Cap Qualité Courrier, comme le demandait d'ailleurs le Président dans ses 6 principes le 22 juin dernier : " La Direction du Courrier recherchera, avec les organisations syndicales, les voies pour que ces principes et les mesures additionnelles soient actés dans un accord-cadre, afin de les rendre pérennes ". Mais les chantiers de négociation des Accords de Vaugirard vont permettre, plus largement, d'aborder toutes les questions sociales pour l'ensemble du Courrier.

6. Est-ce que cet accord-cadre sur le dialogue social au Courrier permet la mise en œuvre des principes de CQC ? Ou faudra-t-il un accord cadre sur CQC ?

Oui, car les Accords de Vaugirard répondent au 6^{ème} principe du Président sur Cap Qualité Courrier. Ces Accords signés, les principes et les garanties sociales prévues le 22 juin deviennent donc aujourd'hui des engagements pérennes et tous les postiers du Courrier vont pouvoir en bénéficier.

7. Comment s'articule le projet social de CQC avec cet accord-cadre ?

Les points qui seront négociés en 2005 dans les 5 chantiers ouverts par l'accord-cadre constitueront les fondements du projet social du Courrier et s'appuieront donc nationalement à CQC. Les mesures d'accompagnement social de CQC ne sont pas directement liées à ces 5 chantiers et pourront donc être négociées avant l'issue des 5 chantiers de négociation de l'accord-cadre. L'objectif est de finaliser les mesures d'accompagnement de CQC dans le courant du 1^{er} semestre 2005.

8. Cinq chantiers vont être lancés. Comment vont-ils s'organiser, qui participera à cette concertation ?

Les cinq chantiers vont être ouverts immédiatement (décembre 2004 ou janvier 2005 selon les chantiers). La Direction du Courrier et les organisations syndicales signataires se fixent un calendrier ambitieux (juin ou décembre 2005 selon les chantiers) pour les faire aboutir au plus vite. Et, signe de notre volonté com-

Effectivement, il va y avoir des accords locaux et les syndicats SUD se battront pied à pied, y compris par l'action, pour aller beaucoup plus loin que ce qui est proposé au niveau national...

C'est une des raisons (mais pas la seule) pour laquelle nous n'avons pas signé. Cet accord est étroitement lié à Cap Qualité Courrier. C'est en quelque sorte un à-valoir sur les restructurations à venir...



Rappelons les 6 principes et garanties prévues le 22 juin par le Président de La Poste : service universel, pas de licenciement, mobilité dans un rayon de 30 km maximum, aucun centre fermé, concertation avec les territoires et enfin accord cadre. Vous avez dit pas de lien avec Cap Qualité Courrier ?

Pour la direction il s'agit bien de noyer le poisson. L'ensemble (accord-cadre, chantiers et volet social) est bien lié à CQC 2007, c'est à dire à une restructuration lourde de l'ensemble des services courrier. Déjà cette méthode a été utilisée avec la mise en place des 35 heures : on discute, on discute... pendant ce temps, ils restructurent. Une façon de gagner du temps pour éviter les conflits sociaux.

Ces chantiers s'intitulent : les métiers du courrier, la santé au travail, la promotion et le recrutement, la formation et l'égalité hommes/femmes. Pour ces 3 derniers, ce sont des chantiers qui concernent La Poste en général et qui n'ont pas encore été discutés. Il ne sera donc possible d'en discuter au courrier qu'après la négociation nationale... le calendrier proposé ne tiendra donc pas la route.

mune d'appliquer vite et l'esprit et la lettre de ces Accords, une commission de suivi nationale sera mise en place dans les prochaines semaines.

9. Comment allez-vous travailler avec les non-signataires ?

Toutes les organisations syndicales représentatives ont participé à la préparation puis à la négociation des Accords de Vaugirard. Les non-signataires (CGC et SUD, qui ont indiqué ne pas signer cet accord mais ne pas s'y opposer) ne feront donc pas partie de la commission de suivi nationale, mais participeront, s'ils le souhaitent, à l'ensemble des chantiers de négociation.

10. Quelle sera la déclinaison locale des chantiers ?

Toutes les DOTC vont ouvrir une concertation et une négociation pour aboutir à des accords locaux avec les organisations syndicales représentatives au plan territorial. Il y aura donc deux séries d'accords locaux : une première vague pour décliner les 4 mesures immédiates, puis une seconde vague pour décliner DOTC par DOTC les chantiers nationaux quand ceux-ci auront abouti. Comme pour l'accord national, une commission de suivi sera installée dans chaque DOTC avec les syndicats signataires au plan territorial.

12. Quel sera l'impact d'une revalorisation des métiers sur les classifications ?

Proposer une revalorisation des métiers signifie effectivement un impact sur les classifications. Cet impact sera déterminé précisément par la négociation.

14. Est-ce que l'on aura un véritable volant de remplacement ?

Le règlement des absences (et donc le volant de remplacement) va bénéficier des mesures immédiates concernant le temps partiel et les CDD annoncés par les Accords de Vaugirard. Chaque établissement pourra saisir cette opportunité pour adapter le volant aux absences réelles des agents.

Il est heureux que cela soit précisé... En effet, notre non-signature nous exclut de fait des commissions de suivi nationales (3 par an). Cela ne nous empêchera pas de donner notre avis en fonction des applications locales. En 96, un accord de déprécarisation disait déjà : "l'accord répond à une triple exigence, l'exemplarité sociale de notre entreprise, la meilleure implication des personnels et l'amélioration de leur situation". On voit le résultat en 2004. Mais que font les commissions de suivi ?...,

Ce n'est pas parce que nous n'avons pas signé au niveau national que nous ne serons pas dans les négociations au niveau local. Nous combattons toute flexibilité et mobilité ou "souplesse" pour l'ensemble du personnel. Et nous comptons bien aller plus loin que l'accord proposé au niveau national...

Nous avons déjà donné notre position sur ce sujet. Le grade de base II-1 doit devenir la règle pour l'ensemble des services du courrier.

C'est évidemment faux car dans le même temps il est prévu plus de 12 000 départs à la retraite en deux ans... Les transformations en CDI ne suffiront pas à remplacer les départs... Déjà dans les bureaux de distribution, on propose un volant supplémentaire à condition de supprimer des quartiers de facteurs. On revient au problème des effectifs non traité dans l'accord.

II-1 pour tous !!!

Lors de la réforme des PTT en 91, il était dit que chaque agent pourrait passer dans la classe supérieure ou au minimum sur le niveau supérieur durant sa carrière. Près de 15 ans après, 82,5% du personnel de la distribution et 66% des agents des CTC se retrouvent en classe I. On voit que les promesses de l'époque n'ont pas été tenues. Aujourd'hui, les conditions de travail ont profondément changé, la polyvalence s'est développée, la mécanisation a fortement augmenté, les horaires de travail sont plus contraignants et la productivité demandée par agent est plus forte. Il n'est plus possible de laisser la majorité des agents au bas de l'échelle.

La fédération SUD-PTT lancera une campagne afin que le II-1 devienne le grade de base pour l'ensemble des personnels des services courrier.

16. Est-ce que les procédures de promotion seront simplifiées ?

Oui, la direction du Courrier s'est engagée à examiner les conditions d'un doublement des promotions dès 2005 et engagera, parallèlement, une réflexion pour aboutir dès l'année prochaine à une simplification des modes et des processus de promotion, dans le cadre des négociations globales menées par la DRH-RS transverse, tous métiers confondus.

24. Comment pensez-vous prendre en compte la pénibilité au travail ?

Le premier signe concret de la détermination de la direction du Courrier et des organisations syndicales signataires, c'est bien évidemment la 4^{ème} personne qui travaillera sur chaque TPF existante. De manière plus générale, la pénibilité en CTC et en CDIS sera abordée sous tous ses aspects : conditions de travail, conditions de vie au travail, poids de la charge, modification des tournées de distribution, rôle de la médecine et des acteurs de prévention ...

25. Y aura-t-il un CHSCT par an et par établissement ?

Oui, pour tous les établissements de 100 personnes voire de plus de 50.

26. Allez-vous changer les rythmes de travail ? Et les horaires de travail ?

Naturellement, les mesures immédiates (et notamment le passage en CDI et la fin du temps partiel imposé) auront un impact important sur les organisations du travail, qui devront donc être revues établissement par établissement. Il faut absolument ne pas reconduire des organisations qui "consomment" des CDD.

A l'heure actuelle, ce sont 2500 promotions par an pour le courrier qui compte 150 000 personnes, soit 1.7% (il faut 60 ans de travail pour que tout le monde ait au moins une promotion !). Il faudrait donc plus que doubler pour satisfaire les nombreuses attentes des agents du courrier où la majeure partie du personnel se trouve en classe I.

Si la Direction veut réellement prendre en compte la pénibilité, qu'elle commence par arrêter les restructurations qui se traduisent par une dégradation continue des conditions de travail. A la distri : suppression de tournées, suppression de repos de cycle, remise en cause du samedi sur 2 là où il existe, intégration forcée de la PNA sans compensation. Dans les CTC : réorganisations, développement d'horaires atypiques, non remplacement des départs, pression de la hiérarchie, travail à flux tendu. Nous revendiquons la prise en compte de la pénibilité par l'octroi de bonifications qui permettent un départ en retraite à 55 ans (voir ci-dessous).

C'est une bonne chose à condition que les CHS-CT remplissent réellement leur rôle (voir l'étude sur le travail de nuit dans les CTC qui préconisait le régime de deux nuits sur 4 et qui n'a jamais été suivi d'effet).

Là, tout est dit. Les organisations du travail et les règlements intérieurs vont être revus (et corrigés). Il n'est pas nécessaire d'être devin pour savoir dans quel sens... A Vannes CTC, les nouveaux CDI sont prévus sur un type d'horaire bien précis (22/6) et pas sur les postes vacants en brigade classique... A la distribution, on supprime les quartiers, on instaure la marguerite et on supprime les repos de cycle...

Pénibilité du travail

La réforme des PTT et la loi Quilès de 1991, séparant La Poste et France Télécom en deux entreprises, a fait sauter l'octroi du service actif (possibilité de partir en retraite à 55 ans dès lors que l'on avait passé 15 ans à la distri ou dans un CTC) pour tous les nouveaux embauchés.

La réforme des retraites promulguée le 21 août 2003 repasse une deuxième couche en allongeant la durée des années de cotisation pour avoir une retraite à taux plein. Cela veut dire que pour celles et ceux qui ont le service actif, partir à 55 ans sera toujours possible mais avec quelle retraite (45, 50, 55% du dernier salaire ?). Pour les nouveaux embauchés ou ceux qui ont fait le choix de prendre la reclassification sans attendre d'avoir le service actif, pour les agents contractuels, la pénibilité du travail dans ces services reste entière et n'est plus du tout compensée.

La fédération SUD-PTT exige la prise en compte de la pénibilité du travail dans tous les services bénéficiant auparavant du service actif par l'octroi d'une bonification d'un an tous les 7 ans de service effectif.

28. Ces mesures immédiates ne visent-elles pas à acheter la paix sociale ?

Pas du tout. D'abord, chacun peut noter que nous ne connaissons pas de situation conflictuelle (cf. le nombre de préavis déposés est passé de 2218 en 2002 à 1656 en 2003 pour s'établir à 951 au 30 septembre 2004 ; le nombre de jours de grève par agent est passé de 0,51 en 2002 à 0,27 en 2004). Par ailleurs, tous les participants à cette négociation (signataires comme non-signataires) ont souligné que cette négociation s'est déroulée dans un climat particulièrement constructif et serein. Enfin, les signataires n'avaient pas pour objectif de trouver une solution à un conflit mais de préparer l'avenir autour d'un nouveau modèle social.

29. Quel est le coût pour l'entreprise des Accords de Vaugirard ?

Les accords de Vaugirard représentent un coût direct de 90 millions d'euros sur le budget 2004 lié au versement de la prime. Pour 2005, ce montant s'élève à 130 millions d'euros répartis en coûts directs (4^{ème} personne sur les TPF existantes) et indirects (fin du temps partiel imposé, transformation des CDD en CDI).

30. Comment fait La Poste pour payer 150 euros à l'ensemble des postiers du courrier ?

Ce ne sont pas 150 mais 300 euros, payables en 2 fois et sur 2 exercices budgétaires. Ce coût est financé par les bons résultats du Courrier en 2004 (partage des fruits de la croissance) et compatible avec les trajectoires 2005-2007 du Courrier.

34. Pourquoi cette prime est-elle versée en 2 fois ?

Nos résultats 2004 sont meilleurs que prévus mais fragiles. Ils nous permettent de verser dès le mois de décembre une partie de ces 300 euros mais pas la totalité.

37. Pourquoi une prime et pas une augmentation ?

Parce qu'une prime relève d'un accord métier alors qu'une augmentation aurait nécessité un accord au niveau de l'entreprise. Cette prime est liée aux bons résultats obtenus en 2004 (résultats d'exploitation, QS) et elle vient en complément de la politique salariale de l'entreprise.

38. Cette prime vient-elle en complément du système d'intéressement ?

Non, puisque l'accord d'intéressement à La Poste portait sur la période 2001-2003 et est donc aujourd'hui caduc.

Poser la question revient à y répondre. Il y a effectivement un curieux compromis entre les organisations signataires et la Direction sur les restructurations à venir... Lors des conflits locaux, tout est fait pour briser la grève (huissiers, intimidations, menaces, sanctions). La Direction peut toujours minimiser les journées de grève par agent, les situations conflictuelles ne sont pas linéaires. Attention ! d'une année sur l'autre, les chiffres peuvent changer...

Dans le même temps, le départ de plusieurs milliers de fonctionnaires et leur remplacement partiel par des ACOs, même en CDI, fait économiser à La Poste chaque année des dizaines de millions d'euros. Que devient la prime sur le pouvoir d'achat en 2006 ? SUD revendique un treizième mois pour tous (voir encadré page 9).

Les dix plus gros salaires de La Poste se sont auto-augmentés de 17% en 2003 ce qui représente une somme de 29 318 euros par personne et par an en moyenne. Pour les agents, c'est 12,50 euros par mois et seulement sur 2 ans...

C'est surtout que les agents devront mériter les 150 euros de décembre 2005 et pour cela gageons que la Direction va faire cravacher son personnel.

C'est là que le bât blesse. Il s'agit bien d'une prime à un moment donné mais en aucun cas une mesure durable qui pourrait avoir un effet tangible sur nos salaires. Car la politique salariale de La Poste est loin de répondre à nos exigences.

Encore un accord signé en grande pompe (sauf par SUD et CGT), avec une belle brochure diffusée à tout le personnel et qui n'a donné lieu à aucun versement aux agents !

39. Est-ce que cette prime sera reconduite les prochaines années ?

Il ne peut pas s'agir de mesures pérennes puisque ces mesures s'appuient sur une situation constatée à un instant T ; par contre, leur principe peut faire l'objet de négociations avec les organisations syndicales.

40. Pourquoi n'y a-t-il pas la même chose au grand public ?

Chaque métier organise ses dispositifs RH en fonction de ses particularités. D'autres dispositifs existent déjà aujourd'hui dans les autres métiers (exemple : les guichetiers bénéficient d'un commissionnement), certains sont en cours de négociation avec les organisations syndicales. A noter que les agents du Courrier étaient pratiquement les seuls à ne pas bénéficier jusqu'à présent de primes qualité.

47. L'accord cadre évoque de la fin du temps partiel imposé.

Cette mesure va s'échelonner sur 3 ans (2004-2005-2006) et se mettra en œuvre sur des critères nationaux définis dans les toutes prochaines semaines par les signataires des Accords de Vaugirard. Ces critères seront complétés par des critères territoriaux définis DOTC par DOTC entre les dirigeants du Courrier et les organisations syndicales signataires en DOTC.

48. Y aura-t-il suffisamment de charge de travail pour passer tous les temps partiels en temps complets ?

Oui, dans le cadre de révisions des organisations du travail établissement par établissement.

50. Que signifie " conditions socialement acceptables " ?

Cela signifie que les CDI qui seront proposés devront pouvoir favoriser les souhaits de mobilité géographique et qu'aucune mobilité géographique ne sera imposée hors du groupement postal, de l'agglomération ou d'un rayon de 30kms maximum.

51. Devra-t-on revoir les organisations du travail et donc les règlements intérieurs des établissements ?

Oui.

52. Pourquoi met-on une 4^{ème} personne pour chaque TPF ?

Les progrès technologiques induisent des performances accrues des machines, et notamment l'augmentation de la vitesse de tri. Ceci se vérifie notamment sur

En clair, donnez-vous de la peine et on verra si, peut-être, éventuellement, mais seulement si on tombe d'accord, on reconduira ce principe...

Là aussi, il y a quelque chose qui ne va pas. Cet accord entérine encore un peu plus la séparation de La Poste en branches, voudrait mettre fin à l'unité des personnels, des statuts et des règles de gestion communes (même si La Poste pourrait étendre la prime au Grand Public). Au moment où nous éditons cette brochure, le personnel du colis, les Centres financiers, les services de direction ...ne la toucheront pas.

La Poste se met tout simplement en conformité avec le code du travail et la convention commune. Actuellement, il n'y a pas publicité des postes vacants, il est donc difficile d'avoir une idée des postes qui seront proposés... Faut-il signer un accord chaque fois que La Poste ne respecte pas la réglementation ?

La révision des organisations du travail risque surtout de supprimer les repos de cycle, les RC, les jours ARTT. A Lille CTC, après un ETC sur cet accord cadre à la DOTC, il a été annoncé la suppression des 4 jours de RC obtenus en compensation de la mise en place du nouveau réseau routier. Mais la direction dit que ça n'a rien à voir...

Là, on revient aux principes de CQC et aux restructurations à venir. Que va-t-il se passer si un CDD ou CDI à temps partiel refuse un poste ? Sortira-t-il de la liste des candidats au CDI ? Quels agents seront prioritaires ? Sur quel type d'horaires le nouveau contrat ? Sur quel site ?

C'est la troisième fois que c'est écrit dans ce questions/réponses. C'est dire si, pour la direction, cela a de l'importance.

La quatrième personne autour des machines était une revendication forte du personnel des CTC. SUD l'a défendue pendant les négociations. Le problème est qu'il n'y a aucun chiffrage en emploi et que rien n'est écrit dans l'accord. Nous considérons que c'est au

Les questions / réponses de la Poste

les TPF par rapport aux anciens équipements (ELIT, HM, MTS).

La décision d'implanter un 4ème agent pour chaque TPF répond à 2 objectifs : d'une part, permettre d'améliorer les conditions de travail pour l'ensemble des membres de l'équipe en équilibrant mieux la charge entre eux. D'autre part, une meilleure efficacité du vidage en continu, la limitation du nombre d'erreurs lors du décasage et un meilleur respect des coupures auront pour effet une meilleure qualité de service au profit de nos clients.

54. Je suis actuellement en CDD, comment savoir si je peux passer en CDI ? A qui dois-je m'adresser ?

Des critères seront fixés au plan national par les signataires des Accords de Vaugirard courant novembre 2004. Ils seront complétés par des accords locaux qui définiront de manière précise pour chaque entité les critères de transformation de CDD en CDI. Le chantier débutera par un recensement de tous les CDD en cours. Tout agent entrant dans ces critères pourra postuler (par écrit) et le Courrier aura un an maximum pour lui proposer un poste à temps plein. C'est le directeur d'établissement qui sera le relais de cette opération.

63. Avez-vous attendu le résultat des élections professionnelles pour signer cet accord ?

Non. Les discussions sont engagées depuis 6 mois déjà et avec toutes les organisations syndicales représentatives. Avec environ 300 heures de négociation, qui viennent d'aboutir. A aucun moment, les discussions n'ont été interrompues.

Les commentaires de Sud

minimum 4 personnes par TPF+ un volant de remplacement pour couvrir les différentes brigades. D'autre part, les nouvelles TPF dont le déploiement va se faire courant 2005 (100 ont été commandées) sont à double tasseur (256 tasseurs et 320 sorties pour la nouvelle TPF 3 qui va être testée à Strasbourg CTC mi-décembre). Il est évident qu'à 3 cela relève de l'impossible. A la DOTC Loire-Vallée du Rhône (26/42/07) le directeur considère que c'est un équivalent emploi sur 24 heures et par TPF (autrement dit quelqu'un qu'on va piquer au TG pendant une heure ou deux pour donner un coup de main lors des flux importants).

Nous avons défendu pendant toutes ces négociations le principe d'un accès au temps complet en CDI sur place, sur un seul site, en fonction de l'ancienneté. Le refus de propositions sur d'autres bureaux ou centres ne doit pas se traduire par la suppression du droit au temps complet ou au CDI. Rien n'est écrit dans l'accord là-dessus... Attention au clientélisme !!!

D'autre part, cela ne réduira pas la précarité. Nous en sommes au troisième accord de déprécarisation après celui de 96 et celui au moment des 35 heures. Rien n'interdit dans l'accord que la Direction ait recours à d'autres CDD ou intérimaires comme elle l'a fait auparavant. Et de proposer d'ici quelques années un nouvel accord...

Bien sûr que oui. La direction avait besoin d'analyser le rapport de force pour aboutir à un accord qui représente une majorité d'organisations. C'était aussi une demande forte de certaines organisations... Et puis, les discussions ont bien été interrompues lors de la forte grève des CTC le 13 mai 2004. Cette journée de grève (ainsi que celle du 24 octobre 2002) a aussi pesé sur les négociations.



Un treizième mois pour tous !!!

Le versement d'un 13ème mois est du seul ressort du conseil d'administration de La Poste, quel que soit le statut du personnel. Alors que La Poste soumet de plus en plus nos salaires et nos primes à la réalisation d'objectifs, à l'appréciation, le paiement d'un 13ème mois n'est soumis ni à l'un ni à l'autre... ni aux bénéfices réalisés par La Poste. Le 13ème mois est une revendication collective qui assure à chacun le versement d'un mois de salaire supplémentaire sans que cela soit soumis au bon vouloir du chef. Face aux difficultés financières qui s'accumulent, et plus particulièrement en cette fin d'année, le versement d'un treizième mois est plus que justifié.

CDD et CDI à temps incomplets : ce que SUD revendique

Dès maintenant, les CDI à temps partiel ou les CDII doivent faire leur demande de temps complet, les CDD leur demande de CDI en se référant aux «accords de Vaugirard» du 3 novembre 2004, comme la direction de La Poste les appelle pompeusement.

Le passage à temps complet doit se dérouler en trois vagues, 2005, 2006 et 2007.

SUD revendique que par département, ce soit bien l'ancienneté qui détermine les priorités pour le passage à temps plein.

Les propositions de temps complet doivent avoir lieu en priorité sur place. Au cas où des propositions seraient faites sur d'autres bureaux et refusées, cela ne doit pas enlever le droit au temps complet.

Chaque fois qu'un poste à temps complet est vacant, la publicité doit en être faite sur l'ensemble du département.

L'horaire doit être continu. En tout cas, la coupure ne doit pas dépasser deux heures.

Il faut vérifier que dans le passé, les heures complémentaires ont été correctement rémunérées, selon la réglementation du Code du Travail.

Par ailleurs, SUD revendique l'arrêt d'embauche de salariés à temps partiel et la satisfaction de toutes les demandes de passage du temps partiel au temps plein. La Direction doit s'engager à accepter le temps partiel demandé par les personnels fonctionnaires et contractuels à temps complet. Il y a aujourd'hui beaucoup trop de refus, y compris pour les demandes de renouvellement. La Direction impose le temps partiel à l'embauche mais le refuse à celles et ceux qui en font la demande.

Pour le passage en CDI, l'ancienneté d'utilisation en CDD doit être le premier critère de priorité. Le refus de propositions de postes ne doit pas entraîner la radiation de la liste des candidats au CDI. Les propositions doivent être faites en priorité sur place. La direction doit fournir le registre du personnel (entrées et sorties) aux organisations syndicales comme le prévoit la réglementation.

Les CDD régulièrement utilisés par La Poste et qui connaissent des interruptions de contrat doivent pouvoir obtenir le CDI.

Les CDD qui ont bénéficié de plusieurs contrats ne doivent pas se voir opposer un échec aux tests d'embauche ou l'absence de permis de conduire pour justifier le refus de les embaucher en CDI.

Dès maintenant et sans attendre, des embauches en CDI doivent être effectuées sur tous les emplois régulièrement occupés par des CDD. De fait, le volant de remplacement des bureaux doit être fortement augmenté car c'est l'insuffisance du volant de remplacement permanent qui provoque l'emploi de CDD... de façon totalement illégale. SUD revendique un volant de remplacement à 25%. Dans beaucoup de bureaux, il est en dessous de 15%.

Pour SUD, les contrats d'embauche en CDI et les avenants pour le passage au temps complet ne doivent pas comporter de clause de mobilité, comme La Poste en impose de plus en plus à l'occasion des promotions ou des avenants au contrat.

SUD s'opposera aux modifications de l'organisation du travail qui iraient vers plus de «souplesse», plus de modulation des horaires au long de la semaine ou de l'année, plus de souplesse dans l'organisation du travail.

A la distribution, SUD s'oppose à la mise en place de quartiers flexibles et à toute forme de «marguerite».

Par delà l'embauche en CDI à temps complet, SUD revendique l'égalité salariale des contractuels avec les fonctionnaires, la mise sur pied d'un plan de titularisation des contractuels et l'organisation de concours de fonctionnaires.

Egalité professionnelle : du pain sur la planche

Alors que la majeure partie des CDD et CDI à temps partiel sont des femmes, la transformation annoncée de 10 000 CDD à temps partiel en CDI issue de cet accord ne peut être déconnectée d'une volonté de résorber la précarité qui pèse particulièrement sur les femmes dans le cadre de l'égalité professionnelle. Chantier qui ne sera ouvert qu'à partir de mars prochain pour le courrier (suite aux négociations nationales sur ce thème qui doivent se conclure fin février) : d'ici là, combien de CDI à temps partiel seront transformés en temps plein, et combien de femmes seront concernées ?