

# Spécial Cadres de La Poste

- **LOI AUBRY : LES CADRES, UNE CATÉGORIE A PART...**
  - **35 HEURES : TRAVAILLER MOINS ... EN TRAVAILLANT PLUS ?  
LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS ; DES CADRES EN LUTTE**
  - **ACCORD SUR L'APPLICATION DE L'AMÉNAGEMENT ET DE LA  
RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AUX CADRES DE LA POSTE**
- LES COMMENTAIRES DE SUD**



sud

Été 2000

# Travailler moins... en travaillant plus ?

□ Les premiers bilans du passage aux 35 heures attestent d'une intensification du travail dans les entreprises.

## Prise d'otages

«La loi fixe un maximum de jours travaillés dans l'année, en l'occurrence 217 jours, ce qui représente tout de même 15 jours de repos supplémentaires. Certains trouveront que ce n'est pas assez... 58 % d'entre eux (les cadres) y seront en même temps que les autres salariés; pour les autres, l'objectif est d'y arriver par étapes...» : cette déclaration en forme d'aveu de Martine Aubry à l'Assemblée le 14 octobre 1999 répondait au fait qu'une partie importante des cadres dérogerait dorénavant aux durées maximales de travail tout en ayant un nombre de jours de repos insuffisant.

En imposant les mêmes droits qu'aux autres salariés, l'occasion était unique de ressouder le monde du travail autour de ses intérêts communs. Ces dernières années, les cadres ont montré leur volonté d'avoir plus de temps libre, plus de loisirs. En cela, il y a eu un véritable retournement de tendance avec les années 80, années-phares du «culte de l'entreprise» où les cadres ne devaient surtout pas «compter leur temps». Premiers stressés, premiers licenciés, les 35 heures auraient pu enclencher chez les cadres une dynamique propre à poser les questions d'emploi, d'heures supplémentaires, d'intensité et d'organisation du travail. Les cadres - par la place qu'ils tiennent dans les entreprises - représentaient un enjeu considérable pour le patronat. Celui-ci a obtenu gain de cause avec la complicité du gouvernement.

## Où sont créés les emplois ?

Une étude réalisée par Paul Bouffartigue, chargé de recherches au CNRS, fait apparaître que les recrutements opérés lors du passage aux 35 heures ont «plutôt été réalisés autour des axes de développement stratégique de l'entreprise et davantage pour faire face à de nouveaux besoins que pour soulager l'encadrement». Ainsi, continue-t-il, les cadres qui bénéficient dorénavant de journées de repos voient leur durée quotidienne de travail s'allonger. Ce constat n'est pas sans rappeler l'accord ARTT qui prévoit que «les emplois liés à l'ARTT seront créés prioritairement dans les services en contact avec le public et les clients». Les cadres se trouvent ainsi doublement pénalisés. D'abord, lorsque les services qu'ils dirigent ne sont pas au contact du public, enfin, lorsque leurs services sont au contact du public, les cadres n'y sont que très rarement !

## Intensification, densification

Nombre d'entreprises s'auto-félicitent au travers de sondages. Celui de la direction générale (institut

CSA) est de ce point de vue révélateur : si 76 % des sondés pensent que «l'aménagement et la réduction du temps de travail va leur permettre d'avoir une meilleure qualité de vie», 85% considèrent que «les agents seront amenés à faire la même quantité de travail en moins de temps».

L'ANACT (Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail) confirme ce qui pourrait apparaître de prime abord comme une contradiction et note «un net contraste entre les impressions qui concernent la sphère hors-travail, généralement positives, et celles qui portent sur la sphère du travail, plutôt négatives».

De ce fait, l'enquête de l'ANACT relève que «les 35 heures n'ont fait qu'accélérer et rendre visible un mouvement déjà en marche». Un mouvement fait d'intensification<sup>(1)</sup>, de densification<sup>(2)</sup>, d'autoritarisme combiné au harcèlement et à une surveillance accrue... A l'arrivée, ce sont bien les créations d'emploi - ou leur absence - qui resteront déterminantes.

Qui pourrait en être surpris ?



1 : intensification : concentration de la même charge de travail sur un temps d'exécution réduit.  
2 : densification : il s'agit plus d'un "écrasement du temps" en se focalisant sur les temps réputés précieux comme, par exemple, le temps consacré au face-à-face avec un client et en excluant tous les "temps morts" (pause, tâches administratives, dossiers...).

# Une catégorie à part...

❑ Les dispositions de la loi Aubry créent une catégorie de salariés à part

❑ Le patronat pourra ainsi maintenir et accroître la pression sur les cadres

La seconde loi Aubry introduit des modifications considérables par rapport à la situation actuelle. Elle crée trois catégories de cadres.

❑ Les cadres dirigeants « *auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés...* ». Ils échappent à toute réglementation sur la durée du travail.

❑ Les cadres « *occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée* ». Ils sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés.

❑ Les cadres qui ne relèvent pas des deux catégories précédentes. La loi prévoit « *une réduction effective de leur durée du travail* » ; celle-ci « *peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sous une forme hebdomadaire, mensuelle ou annuelle* ». En cas de décompte en jours, le temps de travail ne peut dépasser 217 jours par an. Enfin, cette catégorie de cadres ne bénéficie plus des dispositions du Code du travail concernant les durées maximales de travail : « *les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article*

C'EST PAS VOUS QUI ÊTES  
EN CAUSE, C'EST VOTRE TRAVAIL.



L.212-1 et du deuxième alinéa de l'article L.212-7 ».

L'article L-212-1 stipule en effet que « *la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures* », le L-212-7 rappelant qu' « *au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures* ».

La création de cette catégorie de cadres, non soumis au droit commun et définie simplement en négatif - n'étant ni intégrés à une équipe de travail, ni cadres dirigeants - risque d'aboutir à bien des dérapages. Ceux-ci vont être d'autant plus nombreux que la plupart des cadres sont dans une situation ambiguë. Ils exercent souvent des responsabilités d'animation d'une équipe tout en étant engagés dans une activité entraînant une forte autonomie dans la gestion de leur temps. Cette nouvelle typologie est un cadeau aux entreprises qui violent le code du travail et qui voient ainsi leurs

pratiques illégales entérinées.

Appliquer pour ces cadres la réduction du temps de travail sous forme de jours risque d'aboutir, de fait, à une extension des horaires journaliers réellement effectués puisque la loi supprime les garanties sur les durées maximales de travail. Ne reste parmi ces garanties que le repos de 11 heures consécutives pour un cycle de 24 heures, soit des journées potentielles de 13 heures !

L'annualisation risque de se généraliser pour cette catégorie de cadres. Le nombre de jours de travail annuel indiqué (217 jours) ne tient pas compte des contraintes nouvelles que cela va entraîner. Si tel était le cas, le nombre de jours de travail aurait du être au maximum de 200 jours, ce que demandait l'ensemble du mouvement syndical.

Le gouvernement a fait le choix de considérer les cadres comme des salariés de seconde zone.

## SISF Gradignan

### La "RAZ" ne passera pas !

Le Service Informatique des Services Financiers de La Poste (SISF) a connu une grève importante le 23 mai. Ce jour-là, 56 % du personnel, dont une partie importante de cadres, a suivi l'appel de trois syndicats CGT, FO et SUD. Raisons de cette grève : la "remise à zéro" (RAZ) des acquis locaux, l'emploi avec en toile de fond l'externalisation et la pérennité du service.

La "RAZ" des acquis locaux est probablement le déclencheur du conflit. Prenant appui sur la notion de travail effectif, la direction annonce d'entrée que la DHT réelle n'est que de 37h30 car le service bénéficie de six heures de liberté mensuelles, ces six heures représentant un forfait moyen des heures supplémentaires effectuées. Et, par exemple, ces heures supplémentaires n'ont pas manqué dans les mois précédant le passage à l'an 2 000...

Côté emploi, c'est le "Z" (comme zéro) qui prime. Pourtant le travail ne manque pas, pas plus que les projets, mais on préfère, là comme ailleurs, externaliser et sous-traiter le développement d'Internet (confié à ATOS), quitte à mettre en péril la pérennité du service.

Une semaine après la grève, le 31 mai, la direction reçoit une intersyndicale : maintien du cap sur l'emploi et la suppression des six heures de libertés, en revanche la compensation des heures décomptées depuis début janvier se fait sur une base de 22 jours par an, soit 2 jours par mois pour onze mois travaillés.

Par ailleurs, plusieurs scénarios devraient être soumis au comité de pilotage dont deux sur la base de 7h48 par jour avec des repos de cycle et un troisième avec cinq régimes horaires quotidiens différents : 7 heures de travail par jour, 7h48 avec 22 jours de repos, 7h24 avec 11 jours de repos, 7h36 avec 16 jours de repos et 8h45 par jour sur 4 jours. Enfin, en assemblée générale, le personnel a demandé à pouvoir revenir à tout moment sur le régime de travail "5X7".

En tout état de cause, les syndicats consulteront le personnel.

---

**45 heures 39 par semaine, c'est le temps de travail moyen des cadres contre 40h47 pour les autres salariés. (Insee, 1995)**

## Jours ARTT

### La calculette était enrayée...

L'accord ARTT du 17 février 1999 prévoyait un dispositif transitoire pour les cadres supérieurs, cadres et commerciaux, « dans le cas où le régime de travail des intéressés n'aura pu être réduit immédiatement à 35 heures », soit :

- chefs d'établissement, cadres supérieurs, cadres, commerciaux : 11 jours de congés supplémentaires
- chefs d'équipe : 6 jours de congés supplémentaires.

Dans un tract, SUD-PTT avait à juste titre relevé que le compte n'y était pas. Sur ce, les responsables du Siège nous avaient donné leur interprétation de ce passage de l'accord : il fallait entendre ce nombre de jours comme compensant le fait que les catégories concernées ne passeraient pas à 35 heures "réelles", sans pour autant rester à 39 heures. Admettons... sauf que ces mêmes personnes ne sont passées ni à 38, ni à 37 ou 36 heures ! Et les cadres sont restés, la plupart du temps, à 39 heures (ou plus...), avec un nombre insuffisant de jours de repos.

Avec l'accord relatif aux cadres, la crédibilité des dirigeants de La Poste est encore plus écornée. En effet, le forfait prévoit 210 jours travaillés alors qu'un postier travaille (en année normale) 221 jours selon les affirmations du Siège. 221-210 : on retrouve les 11 jours de repos du dispositif transitoire de l'accord du 17 février dont on nous disait déjà qu'ils ne représentaient pas le passage de 39 à 35 heures. Comprenez qui pourra...

Comme on va le voir ci-dessous, il y a d'autres entreprises où la calculette est faussée. Mais celle de la direction générale fait quand même très fort...

#### Jours ARTT des cadres (Le Monde du 22 mai 1999)

6 jours : SNECMA

7 jours : PSA Peugeot-Citroën

10 jours : Renault

11 jours : Crédit Mutuel de Normandie

12 jours : J-C Decaux

13 jours : Alstom

14 jours : Facom

15 jours : SNPE

22 jours : Pernod Ricard

23 jours : Toy'R Us, Thomson CSF

23,5 jours : Boiron, Disneyland

28 jours : Nouvelles Frontières

29 jours : Mobilité et Développement

(34 jours pour les itinérants)

## Compte épargne-temps

# Le compte est bon ? Pas si sûr...

- ❑ Longtemps présenté comme le summum de la liberté au travail, le compte épargne-temps a permis de flexibiliser le temps de travail.
- ❑ La Loi Aubry ne règle pas les questions de fond. La direction générale annonce la création d'un CET pour la mi-juin.

### Un peu d'histoire...

La création du compte épargne-temps remonte à la loi du 25 juillet 1994, le compte faisant partie d'un dispositif législatif relatif à « *l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise* ». A l'origine, ce compte a été présenté comme la conjonction des intérêts communs des salariés et des employeurs au nom d'une prétendue faculté à gérer le temps de travail (et le temps libre) sur l'ensemble de la durée d'activité professionnelle.

De plus, l'accord interprofessionnel de 1995 mettait en avant le fait que les partenaires sociaux devaient privilégier les modes d'organisation du temps de travail « *les plus créateurs d'emplois, en particulier ceux qui permettent de dégager du temps de travail susceptible d'être attribué à des demandeurs d'emploi* » ; le CET étant ainsi présenté comme l'un des modes les plus favorables à l'emploi. A tout point de vue, le bilan est plus que mitigé...

### Pas d'emplois, les contraintes en plus...

Particulièrement utilisé pour les cadres du fait de l'exigence d'une grande disponibilité et d'une charge excessive de travail, le CET a, de par sa fonction, permis aux employeurs d'éviter deux contraintes : celles de l'emploi et de l'organisation du travail. En effet, le simple fait que le CET puisse accueillir des jours de congé, des heures supplémentaires et maintenant, des jours de repos ARTT, a fortement encouragé les employeurs à laisser perdurer des situations existantes, d'ailleurs très souvent illégales ! Pire, certains accords ont permis d'aller au-delà de l'annualisation du temps de travail. Dans la métallurgie, l'accord considère qu'il est « *intéressant de dépasser ce stade (annuel) pour envisager le temps de travail sur toute la vie professionnelle* ».

Dans ces conditions, il n'est pas

surprenant que les créations d'emploi en soient restées aux déclarations d'intention, le CET servant plus les intérêts de l'employeur - en épousant les courbes d'activité - que ceux du salarié.

### La loi Aubry II

La dérive était tellement évidente - des centaines d'heures cumulées et utilisées comme préretraite ou... avant le licenciement ! -, que la loi Aubry a limité la durée du compte à cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié aura accumulé un nombre de jours de congés égal à une durée minimale de deux mois, contre six mois précédemment. Malgré tout, nous pouvons faire nôtre l'inquiétude de Nathalie Dedessus-Le-Moustier qui remarquait dès juin 1998 : « *on peut craindre que la finalité du projet de loi sur les 35 heures, qui vise à favoriser l'emploi, soit partiellement remise en cause par l'affectation des repos sur le compte épargne-temps. En effet, la réduction du temps de travail peut, par ce moyen, être reportée à plusieurs années* » <sup>(1)</sup>. Quant au choix du salarié, on peut parier qu'il se passera à La Poste ce qui a été constaté dans les autres entreprises. A savoir que les contraintes du service (effectifs, charge de travail) généreront toujours autant de refus de congés, congés qui seront donc "épargnés" sous la contrainte. Parce que l'emploi n'est pas au rendez-vous.

(1) : "Les fonctions du compte épargne-temps", revue *Droit social*, juin 1998

**17%** des cadres gagnent entre 25 000 et 35 000 F par mois  
**40%** des cadres gagnent entre 16 000 et 25 000 francs  
**22%** des cadres gagnent entre 12 500 et 16 000 francs  
**10%** des cadres gagnent moins de 12 500 francs.

(Sondages publiés par les cahiers des générations, septembre 1998)

## Repères

Selon l'INSEE, le salaire moyen net du cadre tourne autour de **14 500** francs.

Les écarts constatés avec d'autres sondages s'expliquent par la notion de cadre. L'INSEE en dénombre 2,6 millions en intégrant certains cadres de la Fonction publique. L'APEC (association pour l'emploi des cadres) en dénombre deux millions, ceux du secteur privé qui cotisent à une caisse de retraite spécifique.

# DiRR : une grève pour être entendu... et être écouté !

La Direction des Informatiques, du Réseau et des Ressources se compose de sept directions informatiques (comptabilité et gestion, ressources humaines, personnel et rémunération, grand public, intégration logistique, appuis aux projets et cellule qualité) et d'une direction de management général (DMG). 487 agents sont répartis sur trois sites nantais et un site parisien. 22% sont des agents contractuels. 67% des agents sont en classe III et 24% sont en classe IV.

## Le projet RTT

Après le vote de la loi de juin 1998 sur la RTT, la DIRR n'a pas souhaité organiser de sondage auprès des agents. Nous avons alors décidé de diffuser un questionnaire SUD pour connaître les souhaits du personnel. 35% des agents ont répondu, ce qui nous a permis d'avoir une bonne opinion sur leurs attentes.

Après l'accord Poste signé en février 1999, la DIRR annonce en audience que les rencontres auront lieu avec les organisations syndicales, fin août début septembre. Puis, coup de théâtre lors de l'annonce officielle du planning de la RTT : la fin du projet est renvoyée début avril 2000 ! Différentes raisons sont invoquées, dont l'obligation de respecter l'accord signé avec certains syndicats. Mais on rappellera surtout la plus noble - et la plus étonnante ! - d'entre elles : la direction souhaite que tout le personnel s'exprime au travers d'un questionnaire. On aurait pu y penser plus tôt...

## Tout ça pour ça !...

Un questionnaire de base est alors proposé par la direction pour que les agents de la DIRR ajoutent d'éventuelles questions ou remarques, des groupes de travail sont mis en place. Le personnel s'investit beaucoup, faisant ainsi remonter de nombreuses questions. Malheureusement, tout ce travail n'aura servi à rien : le question-

naire final de la direction restera quasiment identique au questionnaire d'origine. La DMG affirme même que la mission nationale ARTT aurait refusé de voir figurer les questions rajoutées par les agents ! Ce bref instant de démocratie n'aura donc été que fugitif et sans effet. Mais la suite n'est pas moins surprenante...

Les quatre syndicats (CFDT, CGT, FO et SUD) demandent à participer au dépouillement du « questionnaire officiel ». La première demande se "perd", la deuxième... refusée ! Une pétition signée par plus de 70% du personnel n'y changera rien : la direction maintient son refus.

Devant cette inertie "directionnelle", un questionnaire rédigé par l'intersyndicale est alors diffusé (cf. tableau). La demande du maintien de la durée journalière de travail avec "une mise en réserve de

jours supplémentaires" est un vrai plébiscite ! A l'inverse, les quatre scénarios de la DIRR sont totalement rejetés <sup>(1)</sup>.

## La grève, sinon rien !

Devant l'absence totale de prise en compte des demandes du personnel, les syndicats décident d'appeler à la grève le 14 mars. Le résultat est sans appel : 76% de grévistes (84% sur la classe III, 54% parmi les cadres supérieurs) !

Début juin, les dernières propositions de la direction avaient, semble-t-il, pris en compte le profond mécontentement. Quatre durées journalières "types" (de 7 à 7h48) étaient présentées avec, selon le choix retenu, de 4 à 22 jours de repos par an.

En tout état de cause, l'intersyndicale a prévu de consulter le personnel et de soumettre au vote ces dernières propositions.



1 : la DIRR proposait une durée journalière de 7,40 heures afin d'attribuer 11 jours au lieu de 22, tout en espérant que les cadres supérieurs ne changent pas leur durée actuelle de 7,80 heures !

## Questionnaire intersyndical de la DIRR

### REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

DEPOUILLEMENT DU QUESTIONNAIRE SYNDICAL (CGT - CFDT - FO - SUD)

#### TOUS GRADES CONFONDUS

276 réponses correspondant à 56% du personnel de la DIRR

	POUR	CONTRE	SANS AVIS	TOTAL
1 - 5 jours avec DJT à 7H	22%	56%	22%	100%
2 - 4,5 jours avec DJT à 7,80 H	37%	34%	29%	100%
3 - 4 jours avec augmentation DJT à 8H75	20%	54%	26%	100%
4 - Maintien DJT à 7H80 et mise en réserve pour congés supplémentaires	77%	8%	15%	100%
5- Autres cycles (voir pages suivantes)	19%	4%	77%	100%
6 - Mobilisation	75%	5%	20%	100%

#### CADRES SUPERIEURS

35 réponses correspondant à 31% des cadres supérieurs de la DIRR

	POUR	CONTRE	SANS AVIS	TOTAL
1 - 5 jours avec DJT à 7H	9%	60%	31%	100%
2 - 4,5 jours avec DJT à 7,80 H	34%	40%	26%	100%
3 - 4 jours avec augmentation DJT à 8H75	29%	37%	34%	100%
4 - Maintien DJT à 7H80 et mise en réserve pour congés supplémentaires	80%	8%	12%	100%
5- Autres cycles (voir pages suivantes)	23%	3%	74%	100%
6 - Mobilisation	66%	8%	26%	100%

DJT = Durée journalière de travail  
DHT = Durée hebdomadaire de travail  
7H80 = 7H48 minutes/8H75 = 8H45 minutes

## Repères

**56%** des cadres reconnaissent subir un stress de plus en plus important.

**70%** des cadres ne sont pas satisfaits du fait que les entreprises sont plus favorables aux actionnaires qu'aux salariés.

**54%** des cadres estiment que leur vie professionnelle leur prend trop de temps.

**79%** des cadres souhaitent consacrer davantage de temps à leur vie privée.

**61%** se sentent plus proches de l'ensemble des salariés que de leur direction générale.

**53%** des cadres sont prêts à participer à un mouvement de grève dans le cadre des négociations sur les 35 heures.

**73%** des cadres estiment qu'ils doivent bénéficier des 35 heures au même titre que les autres salariés.

(résultats du sondage de Liaisons Sociales)

**ACCORD SUR L'APPLICATION DE L'AMÉNAGEMENT ET DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AUX CADRES DE LA POSTE (4 AVRIL 2000).**

**SOMMAIRE**

**PRÉAMBULE.**

**1 - LE CHAMP D'APPLICATION.**

**2 - LA RÉPARTITION DES CADRES ET DES CADRES SUPÉRIEURS DANS LES TROIS CATÉGORIES PRÉVUES PAR LA LOI DU 19 JANVIER 2000.**

2.1 - Les cadres dirigeants.

2.2 - Les cadres et cadres supérieurs intégrés dans une unité de travail et travaillant suivant des horaires collectifs.

2.3 - Les cadres supérieurs relevant de la 3e catégorie prévue par la loi du 19 janvier 2000.

**3 - LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT FAVORISANT LA RÉDUCTION EFFECTIVE DE LA DURÉE DE TRAVAIL DES CADRES ET DES CADRES SUPÉRIEURS.**

3.1 - Les règles concernant l'organisation des réunions.

3.2 - L'outil d'aide à la réorganisation du temps de travail des cadres et cadres supérieurs.

**4 - LE CONTRÔLE ET LE SUIVI DE L'ACCORD.**

**5 - LA PÉRIODE DE VALIDITÉ DE L'ACCORD.**

**ANNEXES**

**ANNEXE 1: COMPOSITION DU COMITÉ EXÉCUTIF DU GROUPE LA POSTE.**

**ANNEXE 2: CADRES SUPÉRIEURS CONCERNES PAR LE FORFAIT.**

**ANNEXE 3: DÉMARCHE D'AIDE A LA RÉORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES ET DES CADRES SUPÉRIEURS.**

Accord sur l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail aux cadres de La Poste

Entre

- La Poste,

dont le siège est situé 4, quai du Point du jour à Boulogne-Billancourt, représentée par son directeur des ressources humaines et des relations sociales, Georges LEFEBVRE d'une part

et les organisations syndicales représentatives suivantes:

- Fédération syndicaliste Force ouvrière des travailleurs des postes et des télécommunications (FO);

- Fédération démocratique unifiée des travailleurs des postes et des télécommunications (CFDT - PTT);

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les cadres et cadres supérieurs de La Poste assurent des responsabilités essentielles dans le développement de La Poste, le dialogue social de l'entreprise, le renforcement de

*La majeure partie de l'accord est consacrée à définir les trois catégories de cadres définies à partir de la loi Aubry II.*

*Seules deux autres mesures (dites d'accompagnement) figurent dans l'accord : la tenue des réunions et la création d'un outil d'aide à la réorganisation du temps de travail. C'est bien peu pour une catégorie dont tout le monde s'accorde sur les difficultés à seulement appliquer la durée légale, sans même parler de diminution !*

*Rappelons quand même ce que prévoyait l'accord ARTT du 17 février 1999 dans les principes généraux (parag. 431) du chapitre consacré au "temps de travail des chefs d'établissement, des cadres, des cadres supérieurs, des chefs d'équipe et des commerciaux" (chapitre 4-3) :*

*« La possibilité de travailler effectivement à 35 heures ne pourra être offerte à l'ensemble de la population dès la signature de l'accord car cette possibilité suppose une révision de l'organisation du travail de chacun. Pour atteindre l'objectif d'une mise en place généralisée de régimes de travail à 35 heures pour ces responsables, les parties signataires conviennent d'engager une négociation permettant notamment :*

*- l'adaptation du niveau de l'encadrement aux besoins des établissements,*

*- la réactualisation des réflexions sur le contenu des activités et l'exercice des délégations de responsabilité de l'encadrement.*

*Cette négociation sera entreprise dès le premier trimestre 1999 ». Si l'on a bien compris, l'accord de 1999 constatait la nécessité d'une "révision de l'organisation du travail de chacun " et se proposait de boucler une négociation sur le niveau de l'encadrement et le contenu des activités. Or, dans l'accord qui vient d'être signé le 4 avril 2000, on nous ressort les mêmes constats, les mêmes intentions ! Rien sur le niveau d'encadrement et une simple annexe sur l'outil d'aide à la réorganisation... Nous y reviendrons.*

*Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que le nombre de signataires a fondu comme neige au soleil...*



son équilibre économique et de la qualité de service offerte aux clients.

C'est pourquoi, dans le cadre de l'accord du 17 février 1999, les signataires avaient exprimé leur volonté d'appliquer pleinement aux cadres de La Poste les dispositions de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

Compte tenu de la spécificité de leurs responsabilités exercées au sein de l'entreprise et de la préparation de la seconde loi sur la réduction négociée du temps de travail, l'accord cadre sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail du 17 février 1999 avait prévu la tenue de négociations complémentaires sur la réduction de la durée de travail des cadres.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail fixe en son article 11 les dispositions particulières applicables aux cadres.

Le présent accord définit les modalités d'application de ces deux textes, aux cadres de La Poste.

## 1 - LE CHAMP D'APPLICATION

La loi du 19 janvier 2000 édicte dans son article 11 des dispositions particulières de réduction du temps de travail, dont l'application est réservée aux cadres.

L'accord cadre du 17 février 1999 a prévu, dans son article 4.3, la poursuite des négociations sur la réduction du temps de travail des cadres, des cadres supérieurs, des chefs d'équipe et des commerciaux, en raison de leurs contraintes spécifiques d'organisation du temps de travail. Cependant l'analyse des réorganisations menées dans les sites ayant réduit les durées de travail des postiers à 35 heures, a démontré la possibilité d'appliquer la nouvelle durée légale de travail dans le cadre de régimes nouveaux pour l'ensemble des chefs d'équipe, comme pour l'ensemble des commerciaux. Les dispositions de l'accord cadre du 17 février 1999 s'appliquent ainsi pleinement à ces catégories de personnels.

Le présent accord porte donc sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des cadres et des cadres supérieurs, tels qu'ils sont définis dans les classifications applicables à La Poste.

## 2- LA RÉPARTITION DES CADRES ET DES CADRES SUPÉRIEURS DANS LES TROIS CATÉGORIES PRÉVUES PAR LA LOI DU 19 JANVIER 2000

La loi du 19 janvier 2000 distingue les cadres et les cadres supérieurs selon trois catégories soumises chacune à un régime particulier au regard de la réglementation sur la durée de travail.

### 2.1- Les cadres dirigeants.

En application de la loi du 19 janvier 2000, entrent dans la catégorie des cadres dirigeants, des cadres ayant notamment des responsabilités importantes impliquant une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, un pouvoir de décision largement autonome et participant à la définition de la stratégie de l'entreprise.

*Nous venons de voir le peu de contenu de ces négociations. Le passage des cadres aux 35 heures aurait mérité un tout autre traitement. Première mesure de bon sens : il aurait fallu établir un diagnostic sur le temps de travail réel des catégories concernées. C'est ce que nous avons demandé en audience. Il nous a été répondu que les cadres de La Poste ne dépassaient pas (ou peu) les 39 heures. De telles affirmations auraient été plus crédibles sur la base d'audits, d'enquêtes et de chiffres précis.*

*En effet, pour ne prendre que ces exemples, les nombreuses réunions, les formations et le management de proximité, les entretiens d'appréciation, les déplacements... ont profondément élargi le champ du travail effectif. Mais les choses sont faites, en matière d'ARTT, comme pour d'autres sujets : il faut s'en remettre aux affirmations du Siège !*

*Chefs d'équipe et commerciaux, attention ! A partir de maintenant, vous n'êtes plus concernés. Le Siège a fait une "analyse" : nous aurions bien voulu en avoir communication ! Comment s'est faite l'ARTT au sein de ces deux catégories ? Idem : pas de bilan !*

*Les chefs d'équipe et commerciaux ne bénéficieront donc pas de l'outil d'aide à la réorganisation du temps de travail. Analyser l'activité pour ensuite l'alléger aurait bien entendu posé la question des créations d'emplois, soit au sein des catégories concernées, soit au sein des services où ils exercent, parmi les assistants commerciaux par exemple.*

*Il y a fort à parier que chefs d'équipe et commerciaux se sont payé leur réduction du temps de travail avec un accroissement de l'intensité. Parmi les commerciaux, une vraie réduction du temps de travail aurait nécessité d'aborder les questions de dimensionnement des portefeuilles, des objectifs, de déplacement... Côté maîtrise, c'est le management de proximité qui se serait retrouvé prioritairement sur la sellette.*

*A titre indicatif, 7968 cadres supérieurs et 22 274 cadres exercent à La Poste. Il y a 5735 commerciaux du niveau III.2 au niveau IV.3 (chiffres 1999 communiqués par le Siège).*

*Pas vraiment de surprise sur la liste qui est annexée. On a pu nous dire que limiter le nombre de cadres dirigeants avait un côté exemplaire dans une entreprise comme La Poste. A voir ce qui s'est fait ailleurs, cela est assez similaire. A DHL, seuls les neuf membres du comité de direction ont été exclus de l'accord sur les 35 heures parmi les 250 cadres de l'entreprise.*

Les signataires sont convenus de ne faire relever de cette catégorie que les membres du comité exécutif du groupe La Poste. La composition de cette instance est donnée en annexe n°1.

Ces responsables sont exclus du bénéfice des dispositions relatives à la réduction du temps de travail prévues par l'accord cadre du 17 février 1999 et le présent accord.

**2.2- Les cadres et cadres supérieurs intégrés dans une unité de travail et travaillant suivant des horaires collectifs.**

Les signataires affirment leur volonté d'appliquer la réduction du temps de travail, dans le cadre de nouvelles organisations à 35 heures, au plus grand nombre possible de cadres et cadres supérieurs. C'est la raison pour laquelle cette catégorie sera constituée de la totalité des cadres des services de production et des services de direction, et d'une proportion très importante des cadres supérieurs.

Ces responsables bénéficieront de l'ensemble de la nouvelle réglementation sur la durée de travail.

Les régimes de travail de ces salariés seront déterminés en appliquant la méthode de conduite du changement définie par l'accord cadre du 17 février 1999, en prenant en compte notamment, les besoins des clients internes et externes et les attentes des intéressés.

Les nouvelles organisations mises en place résulteront d'une réorganisation effective du temps de travail de ces responsables, de manière à réduire leur durée de travail à 35 heures hebdomadaires en moyenne. Cette réduction sera favorisée par les mesures d'accompagnement prévues au paragraphe 3.

La réduction de la durée de travail peut être obtenue en recourant aux modalités suivantes prévues par la loi: réduction quotidienne, hebdomadaire, ou dans le cadre d'un cycle de travail. Cependant, les parties signataires conviennent de privilégier cette réduction par l'attribution de jours de repos supplémentaires dans les cycles de travail. Les dates de prise de ces jours de repos sont fixées dans les cycles de travail établis en fonction de l'activité spécifique de chacun des services. Leur programmation dans l'activité de l'entité garantira la possibilité pour les intéressés de pouvoir en disposer dans le cadre du fonctionnement normal du service.

**2.3- Les cadres supérieurs relevant de la 3e catégorie prévue par la loi du 19 janvier 2000.**

Cette catégorie est composée des salariés dont les horaires de travail ne sont pas totalement prévisibles du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps.

Compte tenu de la volonté des signataires d'intégrer le plus grand nombre possible de cadres supérieurs dans la 2e catégorie, le nombre de responsables relevant de cette catégorie est très limité. Le nombre de cadres supérieurs appartenant à cette catégorie représentera moins de 5% des effectifs de cadres et cadres supérieurs de La Poste.

*A IKÉA, 30 cadres (les 7 membres de la direction générale, 13 directeurs de magasins et 10 responsables fonctionnels) sont concernés sur les 3000 salariés de l'entreprise. En fait cela semble paradoxal, mais nombre d'entreprises n'ont pas cherché à étendre à l'infini cette notion de "cadre dirigeant" à la fois parce que celle-ci est fortement encadrée par la jurisprudence mais aussi parce que cela risquait de déclencher des "poussées salariales" du fait d'une soudaine reconnaissance de hautes responsabilités.*

*Là encore, il faudrait être sûr que les cadres et cadres supérieurs sont déjà vraiment à 39 heures.*

*Appliquer la nouvelle réglementation signifie aussi que l'on va remettre en cause un certain nombre d'acquis (libertés, forfait d'heures supps).*

*Besoins des clients ?? l'exemple de la DOIGRH montre bien que, sans créations d'emploi, il y a une contradiction entre les attentes des agents (les jours de repos) et des clients (la gestion et la résolution des dossiers dans le temps voulu).*

*Attribuer des jours de repos peut apparaître attirant. Car, à juste titre, les cadres, comme les autres salariés, craignent que la réduction du temps de travail reste virtuelle. Dit autrement, les jours de repos : "ils ne pourront pas y toucher".*

*Pour autant, la charge de travail sera toujours là s'il n'y a pas les emplois correspondants. D'où une intensification du travail (voir page 2). L'affirmation de créer uniquement des emplois dans les services au contact du public pénalise doublement les cadres (voir aussi page 2).*

*Il s'agit là d'une reprise des termes de la loi. 1400 cadres supérieurs devraient être concernés. Là encore, au-delà de "la volonté des signataires", la jurisprudence encadre très fortement ces notions (autonomie, responsabilités, nature des fonctions...).*

*Le TGI de Paris a ainsi annulé deux articles d'un accord signé par la direction de la SAGEM et les syndicats CGC, CFTC, FO et CSL. Cet accord mettait en place, dans le cadre de l'accord métallurgie du 28 juillet 1998, un forfait avec référence à un horaire annuel et un forfait sans*

Les types de fonctions des responsables constituant cette catégorie sont présentés dans l'annexe n°2.

Ces cadres supérieurs bénéficieront d'une réduction effective de leur durée de travail, en s'appuyant sur la réorganisation de leur service et sur les mesures d'accompagnement prévues au paragraphe 3.

La durée de travail de ces cadres supérieurs est définie par une convention individuelle de forfait établie sur la base d'un nombre annuel de 210 jours travaillés.

Les directeurs fonctionnels de département et les adjoints directs des directeurs des CRSF, qui ne sont pas sous statut de fonction, ou sous statut équivalent, pourront à leur demande, bénéficier de ce forfait annuel en jours.

Le décompte des journées et des demi-journées de travail<sup>(1)</sup> est réalisé au sein de chaque service. La prise des journées, ou des demi-journées, de repos supplémentaires est décidée au sein de chaque entité, à l'initiative du cadre supérieur en accord avec le responsable du service, à qui il incombe d'en établir le décompte. Ces journées peuvent être adossées à des jours de congés annuels.

L'amplitude maximale quotidienne de travail de ces cadres supérieurs sera de 11 heures, sauf situations particulières. Ces responsables bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures et de 24 heures consécutives de repos minimum hebdomadaires (soit au total 35 heures consécutives minimum de repos hebdomadaire).

Ces cadres supérieurs pourront affecter une partie de leurs jours de repos supplémentaires sur le compte épargne temps de La Poste. Ils pourront également bénéficier, à leur demande, de deux jours de formation par an consacrés à une meilleure connaissance de l'entreprise et de son environnement. Ces deux jours pourront être cumulés sur deux années.

Lorsque le nombre annuel de jours effectivement travaillés est supérieur à 210 jours, le nombre de jours équivalant au dépassement est pris obligatoirement dans le premier trimestre de l'année suivante. Le nombre annuel de jours travaillés de cette dernière année est réduit du nombre de jours de dépassement de l'année précédente, déduction faite du nombre de jours de dépassement affectés sur le compte épargne temps de La Poste.

Pour les postiers sous convention commune, et après accord des intéressés, les conventions individuelles de forfait en jours se substitueront aux conventions individuelles préalablement conclues.

### 3- LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT FAVORISANT LA RÉDUCTION EFFECTIVE DE LA DURÉE DE TRAVAIL DES CADRES ET DES CADRES SUPÉRIEURS.

Les signataires expriment la volonté de mettre en œuvre les dispositions prévues pour l'aménagement et la réduction du temps de travail des cadres dès la signature du présent accord.

Cette mise en œuvre sera réalisée, établissement par éta-

(1) : L'horaire de fin de demi-journée matinale et de début de demi-journée vespérale est fixé à 13 heures.

*référence à un horaire. Le TGI a annulé cette disposition car ce type de forfait « ne peut se justifier que pour des cadres de haut niveau, investis d'importantes responsabilités et de fonctions dirigeantes et disposant d'une liberté d'action impliquant un lien de subordination particulier » et non pour des salariés « dont les tâches ou missions sont déterminées par l'employeur et correspondent à un temps de travail implicitement imposé par celui-ci ». Par ailleurs, l'article incriminé ne donnait « aucune précision quant au niveau de qualification et de responsabilité des ingénieurs et cadres concernés et étend même ce forfait à des salariés non positionnés cadres comme les commerciaux ».*

*L'accord contient au moins une contradiction : si les mesures d'accompagnement prévues au paragraphe 3 s'appliquent, comment se fait-il que le forfait se contente d'abaisser le temps de travail de 11 jours puisque ces mesures prétendent garantir le passage à 35 heures ? En effet, passer de 221 jours (soit le nombre de jours travaillés à La Poste) à 210 jours représente 11 jours de repos. On est loin du compte (voir page 4)...*

*Il est étonnant que l'on propose à certains cadres d'opter pour le forfait : pense-t-on déjà en haut lieu que les cadres, toutes catégories confondues, ne feront pas vraiment 35 heures au point que certains opéreraient pour un système qui, déjà, ne compense pas le passage de 39 à 35 H ??*

*Les dispositions sur le repos quotidien de 11 heures et le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives s'appliquent, même si les cadres au forfait dérogent aux limites journalières et hebdomadaires du temps de travail. A noter que l'accord prévoit déjà une dérogation au repos de 11 heures («sauf situations particulières»). Ça promet...*

*Un article de cette brochure est consacré au compte épargne-temps. SUD a publié par ailleurs l'intégralité du texte de La Poste dans un document spécifique. Comme pour le forfait, il s'agit d'une dérogation aux règles statutaires de la Fonction publique, tant sur le report des congés annuels que sur le décompte du temps de travail en jours. Il faudra être attentif à ce qui se prépare dans les négociations Fonction publique.*

*Prévoir des dépassements n'est pas bon signe, même si cela est prévu par la loi ! On se demande à quoi sert un accord s'il se contente de reprendre des dispositions sans les améliorer. D'autant que cette possibilité de dépasser le nombre de jours travaillés pourra se généraliser grâce au CET !*

*On va voir que les mesures préconisées sont d'une indigence !... Et nous sommes déjà quasiment à la fin de l'accord !*

blissement, à l'occasion de la réorganisation de l'ensemble des sites de La Poste, en appliquant les orientations nationales définies par l'accord cadre du 17 février 1999.

La recherche d'une réduction effective de la durée de travail de ces responsables conduit à définir de nouvelles règles concernant l'organisation des réunions, et à proposer un outil d'aide à la réorganisation du temps de travail.

### 3.1 - Les règles concernant l'organisation des réunions.

La réduction du temps de travail des cadres et cadres supérieurs sera favorisée par la rationalisation de l'usage des réunions, qui constituent une des modalités importantes de travail de ces responsables.

Les projets de réorganisation des directions proposés à la négociation locale seront élaborés en respectant les principes suivants:

- + réduction du nombre de réunions physiques en recourant chaque fois que cela est possible, aux nouvelles technologies de communication: réunions téléphoniques, visioconférences, intranet;
- + fixation, dans toutes les directions, de plages horaires pendant lesquelles les réunions faisant intervenir des responsables opérationnels ne peuvent pas être programmées;
- + limitation par direction, des plages horaires dans lesquelles peuvent se tenir les réunions.

### 3.2- L'outil d'aide à la réorganisation du temps de travail des cadres et cadres supérieurs.

La réduction effective du temps de travail des cadres repose sur :

- + une meilleure identification de la nature des tâches assurées par chacun, et du temps qui y est consacré;
- + une clarification des responsabilités exercées au sein de la ligne hiérarchique et au sein de l'équipe d'encadrement de chaque entité, cette clarification permettant un renforcement des délégations de responsabilités;
- + la mise en place de nouvelles organisations du travail intégrant les prises de jours de congés supplémentaires par les cadres, dans le fonctionnement normal du service.

La réalisation de l'ensemble de ces actions passe par un recentrage de l'activité de ces responsables sur les tâches de cadres, et par une évolution progressive des habitudes de travail des intéressés.

Afin d'amorcer ce processus, dont la mise en œuvre sera poursuivie au-delà du présent accord, une méthode d'aide à la réorganisation du temps de travail des cadres, dont les grands principes sont présentés en annexe n°3, sera appliquée dans les services. L'appropriation de cette méthode par tous les cadres des services opérationnels et fonctionnels, sera favorisée par la mise en œuvre d'une formation spécifique. L'application de cette méthode conduira à une optimisation de l'organisation du temps de travail de l'équipe d'encadrement et pourra déboucher sur une nouvelle répartition des tâches au sein de l'établissement, qui sera prise en compte pour l'élaboration de la nouvelle organisation de l'entité à 35 heures.

*Va-t-on en finir avec la réunionnite à répétition ?? Rien n'est moins sûr !*

*En effet, des méthodes - très variées mais efficaces - sont maintenant rodées par les grandes entreprises afin de se mettre "officiellement" en conformité avec la durée du travail. Mais le réel est tout autre...*

*Par exemple, supprimer le temps consacré au rapport introductif ou aux transparents permet de réduire le temps de la réunion. Pour autant est-ce que cela réduit le temps de travail des cadres ? Pas vraiment, car il faut alors lire le rapport introductif ou la note de service, chez soi ou au travail mais avant la réunion ! Ces principes, qui consistent à externaliser le temps de travail, à domicile ou pendant le transport, font maintenant l'objet d'études précises tant est grande l'ingéniosité des dirigeants des grands groupes. On peut aussi limiter les plages horaires, il n'empêche : le reste du travail devra être fait plutôt, si la réunion doit se terminer... plutôt !*

*Avant d'aborder ce passage, il n'est pas inutile de revenir sur ce que nous avons écrit sur les phénomènes d'intensification et de densification (voir page 2).*

*Il suffit de lire le document issu de la convention nationale sur le projet SOFT (16 mai 2000) pour se rendre compte que nous sommes au cœur du sujet : « Autre priorité, autre choix majeur : le renforcement du rôle des chefs d'établissement ... Parmi les choix, on peut citer : la création de 2000 établissements, le renforcement de l'encadrement auprès des chefs d'établissement, la densification du pilotage infra-départemental, la délimitation de sphères plus homogènes d'activités grâce à l'identification opérationnelle.... ». Le projet SOFT conduit aussi à la suppression de 400 emplois d'exécution en direction départementale, 300 en délégation et 300 au Siège et dans les directions nationales. Le Siège a beau présenter cette réorganisation comme une opération blanche (par la création de 1000 emplois d'encadrants), les conséquences seront majeures pour les cadres, au moins sur ces questions d'intensification et de densification.*

*Le processus décrit ressemble beaucoup à la phase de la description des postes de travail et aux reclassifications, avec toutes les mobilités ou réorganisations qui en ont découlé. Quelles seront les conséquences ? Rien n'est dit sur un processus qui aura pourtant des conséquences identiques.*

*La nouvelle répartition risque d'alourdir le travail de certaines catégories comme la maîtrise déjà surchargée ! D'autant qu'il n'y aura probablement pas de création d'emploi !*

Dans les sites déjà organisés à 35 heures, dans lesquels le dispositif transitoire a été appliqué aux cadres, l'organisation du temps de travail de l'encadrement sera examinée en commission locale de suivi.

**4 - LE CONTRÔLE ET LE SUIVI DE L'ACCORD.**

Le suivi des dispositions du présent accord sera effectué dans le cadre des commissions de suivi instituées par l'accord cadre du 17 février 1999 au niveau national, de chaque NOD et des sites réorganisés.

La liste des dispositions de l'accord cadre faisant actuellement l'objet d'un suivi dans ces commissions sera systématiquement complétée par un point particulier sur l'ARTT des cadres.

Le suivi de la mise en œuvre de l'ARTT des cadres et cadres supérieurs sera assuré par la réalisation d'un sondage national confiée à une société extérieure à La Poste, portant notamment sur les durées, les amplitudes et les charges de travail.

Les résultats de ce sondage seront analysés en commission nationale de suivi de l'accord cadre du 17 février 1999. Cette analyse débouchera, si nécessaire, sur la définition des mesures d'adaptation qui pourraient s'avérer nécessaires, pour assurer la mise en œuvre effective des principes de réduction du temps de travail fixés par le présent accord.

**5 - LA PÉRIODE DE VALIDITÉ DE L'ACCORD.**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

**SIGNATURES**

Fait à Boulogne-Billancourt, le 4 avril 2000

LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES  
ET DES RELATIONS SOCIALES  
Georges LEFEBVRE

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES  
Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs  
des Postes et des Télécommunications - FO  
Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des  
Postes et des Télécommunications - CFTD

**ANNEXES****Annexe 1****COMPOSITION DU COMITÉ EXÉCUTIF DU GROUPE LA POSTE**

- o le Président de La Poste
- o le Directeur général de La Poste
- o le Directeur général délégué, Directeur du courrier
- o le Directeur général délégué, chargé des activités financières et du réseau grand public
- o le Directeur général adjoint, Directeur de la stratégie, de la planification et du développement international, Directeur financier

*Et après, que fera-t-on ? Vont-ils échapper au processus décrit précédemment ?*

*C'est maintenant une habitude même si celle-ci est illégale. Cette disposition exclut d'office quatre organisations syndicales : SUD, CGT, CTFC, CGC. Ce genre de logique ne sert, de fait, à personne. Combien de temps le Siège mettra-t-il à le comprendre ?*

*Tout ce qui touche à la durée du travail doit faire l'objet d'un suivi particulier de l'employeur, notamment avec la tenue d'un registre. Il est quand même surprenant que l'on fasse appel à un organisme de sondages pour des choses qui ont un caractère obligatoire...*

- o le Directeur des colis et de la logistique du groupe La Poste
- o le Directeur des ressources humaines et des relations sociales
- o le Directeur des nouveaux services, Président de Sofipost
- o le Directeur de cabinet du président de La Poste et du directeur général de La Poste

**Annexe 2**

**CADRES SUPÉRIEURS CONCERNÉS PAR LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS**

Les cadres supérieurs concernés par le forfait annuel en jours sont ceux sous statut de fonction, ou sous statut équivalent pour les postiers sous convention commune (classification des postes > IV.3), ainsi que les directeurs de groupement postal, les directeurs de plate-forme colis et les directeurs de centre de tri dans les conditions fixées ci-dessous.

Les fonctions des responsables intéressés par ce forfait sont les suivantes:

**o Siège:**

Directeurs du Siège, non membres du Comex;  
Directeurs au Siège et leurs adjoints directs;  
Cadres supérieurs, autres que les adjoints directs des directeurs, chargés de projets ou de missions importants, experts.

**o Délégations:**

Directeurs Délégués;  
Directeurs en délégation et leurs adjoints directs;  
Directeurs de plate-forme colis (quel que soit le niveau du poste).

**o Départements:**

Directeurs de La Poste et leurs adjoints directs directeurs fonctionnels;  
Directeurs de groupement postal (quel que soit le niveau du poste);  
Directeurs de centre de tri, adjoints directs du Directeur de La Poste (quel que soit le niveau du poste).

**o CRSF:**

Directeurs et leurs adjoints directs.

**o Directions à compétence nationale:**

Directeurs et leurs adjoints directs;  
Cadres supérieurs, autres que les adjoints directs des directeurs, chargés de projets ou de missions importants, experts.

**Annexe 3**

**DÉMARCHE D'AIDE A LA RÉORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES ET DES CADRES SUPÉRIEURS**

Cette démarche comporte quatre étapes :

**1ere étape:** Établissement par chaque responsable de la cartographie de ses activités, en relation avec la description de son poste et le contenu de sa sphère d'autonomie et de responsabilité. Cette étape décrit à la fois la nature des tâches réalisées et le temps qui y est consacré.

**2e étape :** Regroupement des tâches par grands domaines



*Nous l'avons dit précédemment, ce processus ressemble vraiment à la phase de reclassifications et au descriptif des postes de travail avec les pourcentages d'activité.*

d'activité correspondant à des fonctions d'encadrement. Repérage éventuel des tâches effectuées qui ne sont pas incluses dans la fiche de poste ou qui ne correspondent pas à des tâches d'encadrement.

**3e étape :** Analyse pour les taches faisant partie des activités de cadres, de la répartition des responsabilités entre les différents membres de l'équipe d'encadrement de l'entité.

Analyse des raisons conduisant à assurer des taches ne relevant pas de l'encadrement.

**4e étape :** Définition, pour chacun des responsables, des mesures d'optimisation de l'organisation, tant collective qu'individuelle, permettant de clarifier le champ de responsabilités de chacun. Identification des tâches reportables dans le temps ou transférables temporairement vers d'autres responsables, afin de prévoir l'organisation à mettre en place lors de l'absence d'un membre de l'équipe d'encadrement.

*Nous arrivons à la fin de l'accord et nous resterons sur notre faim. En effet, nous n'en saurons pas plus sur l'étendue et le type de mesures.*

*Seul petit indice : l'idée d'identifier les tâches reportables dans le temps. Faut-il en déduire que des activités qui tombent sur des jours de repos seront reportées au lendemain ?? On connaît déjà cette politique avec le temps partiel, les horaires variables, la gestion des absences... toutes stratégies qui ne créent aucun emploi !*

J'ESSAIERAI DE FAIRE MIEUX  
LA PROCHAINE FOIS.



