

LIAISON

La lettre du syndicat Cfdt Isalpin aux Postiers
www.isalpin-3c-cfdt.fr N°17 Avril 2010

EDITO

*L'emploi sous tension,
les postiers sous pression.*

Le 23 mars, la CFDT appelait à la grève à La Poste. Une nouvelle journée pour revendiquer de meilleures conditions de travail et dénoncer la dégradation de l'emploi. Emploi, pouvoir d'achat, vie au travail sont les priorités de la CFDT

La CFDT toujours fidèle à sa pratique demandait aussi la contractualisation de nouvelles avancées sociales. Elle veut peser sur le débat des retraites. Tout doit être mis sur la table. Il ne faut pas s'arrêter à l'augmentation de l'âge de départ à la retraite ; c'est un faux débat tant que nous n'aurons pas réglé le problème de l'emploi des jeunes et des seniors. Nous préconisons une refonte de notre système et proposons de passer à des modes de calcul capables de prendre en compte les trous dans les carrières, le lien entre les différents régimes, ainsi que la pénibilité du travail.

Dans notre région la mobilisation a été au rendez-vous : 20 % sur le courrier en ISERE SAVOIE et 10 % sur la HTE SAVOIE ET L'AIN. 15 % sur l'Enseigne en Isère et 11 % sur les trois autres départements. Le centre financier était mobilisé à plus de 44 %.

Le combat continu il faut que nous soyons entendus sur l'amélioration des conditions de travail et une véritable perspective pour l'avenir de La Poste, l'avenir de nos régimes sociaux, l'avenir de l'emploi.

**A prendre les gens
pour des citrons,
forcément va y'avoir des
pépins...**

**Page 1: Edito
Page 2: Social
Page 3: Enseigne
Page 4: R.H., Courrier**



LOGEMENT DES POSTIERS :

les négociations vont s'ouvrir

Le contexte

L'accord du 6 juillet 2009 et l'avenant le 21 juin 2007 signés par la CFDT (comme d'ailleurs par toutes les autres OS), a produit des effets positifs que nous avons maintes fois soulignés. Le bilan qui nous été présenté lors de la récente commission de suivi justifie en tout cas notre engagement de l'époque. Pour autant, le contexte a fortement évolué depuis 2006. C'est pourquoi, alors que La Poste nous a confirmé l'ouverture prochaine des négociations, nous avons rappelé qu'il serait nécessaire de poursuivre l'effort. Il faudra à la fois corriger ce qui n'a pas fonctionné (la synergie avec Poste Immo) tout en développant de nouveaux services et aides pour les Postiers.

Les revendications CFDT :

- Favoriser l'accès à des logements sociaux de proximité,
- Favoriser et maintenir le maintien dans le logement,
- Favoriser l'accession à la propriété.

SOCIAL

DECLARATION PREALABLE COURRIER CDSP du 17 MARS 2010 IL FAUT QUE CELA CHANGE

Au regard des annonces, la CFDT ne doute pas de l'ambition, ni de l'intention de mettre l'humain au cœur mais observe que nous sommes loin en terme de concrétisation. Il y a un monde différent entre ce qui est présenté dans ces murs et la réalité dans les territoires.

La CFDT interpelle le Courrier face à une situation qui s'aggrave pour les Postiers. La multiplication des réorganisations et adaptations continues de « tous poils », sans socle de stabilité, cristallisent le mécontentement.

Les conditions de travail des postiers se dégradent. Les restructurations par une concentration excessive, l'éloignement des managers, isolent et individualisent la relation au travail instillant un climat de malaise qui grandit. Le Courrier par une anticipation exorbitante de la baisse des volumes, par une productivité exacerbée, met l'emploi sous tension. L'énorme serrage de vis asphyxie les organisations, fragilise les Postiers. Les difficultés structurelles auxquelles La Poste doit répondre exigent une attention encore plus soutenue en direction des Postiers.

Ce message, certainement partagé puisque véhiculé par le sommet de l'entreprise, ne trouve que peu d'échos au niveau local avec une déperdition manifeste et des traductions contraignantes et dangereuses.

Les gains de productivité, rien que les gains de productivité ça suffit !

Les postiers comprennent les enjeux de la crise et de la transformation du courrier. Ils ne sont ni sourds ni aveugles !

Pour autant, le discours permanent sur les « gains de productivité » ne passe plus.

⊗ *La CFDT dit STOP aux efforts demandés aux postiers sans aucune contrepartie en retour.*

⊗ *La CFDT dit STOP à la flexibilité à outrance, au peu de cas fait des réglementations et législations!*

La CFDT joue le jeu du dialogue social. Ce sont d'ailleurs les accords signés ces dernières années qui ont apporté des avancées concrètes pour le personnel en matière de formation, de promotions et d'un emploi de qualité.

Concernant l'organisation du travail, les DOTC passent par pertes et profits les compromis trouvés lors des négociations locales.

Les postiers sont prêts à relever les défis qui sont devant eux : Assurer le meilleur service public possible ; Assurer une qualité de service irréprochable. Ils ont également compris que, comme dans n'importe quelle entreprise, La Poste devait se moderniser pour réduire ses coûts ! Mais les postiers refusent aujourd'hui que l'on porte atteinte à leur santé, à leurs conditions de travail, aux 35 heures, à leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Avec les postiers, la CFDT exige qu'aucune organisation du travail ne soit mise en place sans négociation.

⇒ *La CFDT exige des marges de manœuvre permettant de réelles possibilités de choix dans l'organisation du travail.*

⇒ *La CFDT exige que La Poste dégage des moyens identifiés pour améliorer les conditions de travail et ainsi assurer aux postiers de préserver leur santé.*

Il est plus que temps de remettre du contenu et de favoriser un dialogue social constructif par des engagements visibles profitables aux postiers.

Egalement sur le sujet de la fluidité, la CFDT revendique une véritable force de frappe pour renforcer les équipes managériales dans les établissements pour expliquer, faciliter, construire les organisations, permettre aux cadres et encadrant de compléter par une formation individualisée les aspects où ils sont moins à l'aise. Au vu du nombre de cadres en attente de poste, tout le monde y gagnerait.

Sur votre proposition d'un meilleur suivi des accords, il s'agirait aussi d'appliquer les engagements pris par les prédécesseurs. Les niveaux pertinents de suivi sont tous les lieux où les accords ont été contractés c'est dire local, DOTC, national.

COURRIER

CHS CT ISERE***Tout pour les « 1000 » bureaux et rien pour les autres ?***

Sur demande CFDT, la Direction nous fournit les documents précisant les notes adressées aux terrains sur les remontées CHS. Malgré ces précisions, il reste des bureaux qui ne font pas remonter leur cahier (remontées d'octobre à février).

Par ailleurs, l'affectation systématique de vestiaires sur les bureaux ESC ampute singulièrement le budget pour d'autres travaux sur des bureaux bien plus défraîchis que les bureaux ciblés ESC (comme les stores de Pt de Beauvoisin ou la peinture à Bourg d'Oisans entre autres nombreux exemples...).

La CFDT s'insurge que des dizaines de milliers d'€ soient dépensés pour la mise en place d'ESC dans des bureaux qui ont déjà bénéficié des modernisations récentes, alors que trop de bureaux sur l'Isère sont encore bien loin des normes imposées par le code du travail (au minimum !!!). Pour la CFDT, ce n'est pas une question de ligne comptable, c'est une question de volonté politique et c'est pourquoi nous porterons cette question au niveau national.

Les Organisations Syndicales sont d'accord sur le fait que les vestiaires font partie des obligations de l'employeur et ne devraient pas être financés sur le 36 AS (budget HS CT).

La CFDT rappelle à La Poste que, contre l'avis des OS, celle-ci a changé de statut. En tant qu'entreprise, elle est aujourd'hui obligée de se plier au droit du travail, ce qui va impliquer un gros effort de mise aux normes de ses locaux. A quelque chose malheur est bon ! On peut compter sur la CFDT pour prendre l'inspection du travail à témoin !..

**RAN :
MOYENS DE REMPLACEMENT**

Pour l'instant : 43 EAR et 19 CER

Objectifs de LA POSTE : 16 EAR et 5 CER répartis comme suit :

- 01 : 3 EAR
- 73 : 12 EAR et 4 CER
- 74 : 1 EAR et 1 CER

La CFDT considère en préalable que les Moyens de Remplacement Mutualisés (MRM) sont indispensables au bon fonctionnement des Terrains, même si l'on gonfle les Moyens de Remplacement Permanents (MRP) sur les Terrains

Pour les agents qui ne resteront pas MRM

- Quid des priorités par rapport aux listes présentées (ancienneté dans la boîte, en tant que MRM, appréciation, compétences...) ?
- Quid des listes présentées (fusions des terrains non achevées dans l'Ain, listes incomplètes, postes proposés de sédentaires ou de MRP sur 1 terrain) ?
- Quid des indemnités de mobilité fonctionnelle et géographique ?
- Quid des indemnités de reclassement pour compenser le manque à gagner ?
- Quid de la classification des postes proposés en MRP ?
- Quid des indemnités des taux repas et indemnités km ?

LA CFDT SE POSITIONNE SUR LES POINTS SUIVANTS :

- **Dimension des plaques :** La CFDT considère que 1 EAR par groupement est vraiment un strict minimum
- **Uniformisation des frais de déplacement** (par exemple des taux repas en compensation de déplacement, improprement). On préférera une compensation en temps (RC), proportionnellement aux distances. La CFDT est favorable à une plus grande transparence en la matière.
- **Mutualisation MRM intra DELP :** Sur la base unique du volontariat, base qui sera précisée lors des entretiens de reclassement en tant que critère.
- **Gestion du Tps de W :** Compensations éventuelles au choix de l'agent. Le droit au temps partiel ne peut être contesté, selon la CFDT.
- **La formation** doit être plus large pour les EAR, y compris sûreté, secourisme, sécurité routière...
- **Information :** faciliter l'accès à Espadon (abonnement systématique).
- **Accompagnement :** RAN propose une prime exceptionnelle de 1000€. La CFDT souhaite que cette prime soit portée à 3000€ selon notre calcul du manque à gagner. La CFDT revendique également un accès au II3 largement facilité pour ces personnels. On pourrait décliner aussi III2 et III3 pour les CER.

**LA DIRECTION SOUHAITE UN ACCORD
IL LUI SUFFIT D'ENTENDRE LA CFDT**

**EAR : Equipe Agent Rouleur
CER : Chef d'Etablissement Rouleur**

UGRH***Les dernières victimes de la productivité avec la mise en place des CSRH***

La nouvelle optique du siège de la poste est selon les infos de regrouper les services RH. La CFDT dénonce cette énième réorganisation : La réduction des coûts RH sera de 20% (pour l'essentiel sur la masse salariale). La création des CSRH va engendrer la fermeture des UGRH, sauf si le lieu d'implantation correspond à un besoin ou à des critères sociaux (des critères qu'il reste à définir).

La filière RH va être métérisée (les CSRH seront des entités opérationnelles situées dans les Métiers) Là où il y a des CIGAP, il y aura une structure RH. Une CDSP se tiendra avec ses mesures d'accompagnement (date non programmée).

ACCORD FLUIDITE

Dans beaucoup d'établissements et particulièrement dans les zones frontalières, de nombreux postes de facteurs sont vacants.

La CFDT demande avant tout que l'on procède à l'embauche en CDI des CDD souvent employés depuis de nombreux mois et qui arrivent en « limite » d'employabilité.

En « limite d'employabilité » cela veut simplement dire qu'au-delà du dernier contrat CDD, la Poste devrait proposer un CDI, ce qu'elle ne veut pas faire parce qu'elle doit résorber les surnombres dans d'autres bassins géographiques. Par un tour de passe-passe sur les plannings, on débauche le CDD en limite et on en embauche un autre, sur un autre motif, histoire de rester dans la légalité.

De ce fait on se sépare d'une force de travail compétente, formée et motivée, pour tout recommencer avec un autre jeune... Qui se fera lui aussi des illusions d'emploi pérenne. Il s'agit là d'un gaspillage humain et organisationnel que la CFDT CONDAMNE vigoureusement ! Nous faisons le maximum auprès des DOTC pour que la situation de ces jeunes évolue favorablement.

Parallèlement, la CFDT comprend parfaitement que dans une période de baisse constante des volumes de courrier, il y ait nécessité de rendre plus attractif ces établissements qui ne parviennent pas à attirer les agents en surnombre sur d'autres secteurs.

Aussi a-t-elle participé activement à l'élaboration de solutions destinées à compenser la vie chère, la rareté des logements et les difficultés d'installation d'un agent intéressé par un déménagement sur les secteurs de Bellegarde, Miribel, Ambérieu dans l'Ain et de Annemasse, Bonneville, Cluses, Sallanches, Thonon pour le 74.

Le résultat de cette concertation a abouti à un accord dont les principaux axes sont les suivants :

- ☺ ***Stage découverte du poste avec prise en charge des frais (hôtel, repas)***
- ☺ ***Partenariat avec la D.N.A.S pour la pré-réservation de logements en amont de l'arrivée.***
- ☺ ***Remboursement dans certaines limites des frais de résidence provisoire.***
- ☺ ***Prise en charge des frais de déménagement sur facture.***
- ☺ ***Mesure d'accompagnement pour le conjoint.***
- ☺ ***Prime d'adaptation mensuelle pendant 18 mois (idée CFDT) : 300€ les 6 premiers mois + 200€ pendant 6 m. + 100 € les derniers 6 mois.***

Ces mesures de la DOTC prenante (74/01) sont cumulables avec les mesures des DOTC partenaires cédantes, le tout pouvant représenter parfois plus de 10 mois de salaire d'un agent.

La CFDT se félicite de cet accord destiné à améliorer un dispositif d'accompagnement, favorisant des choix volontaires de mobilité et qui ne valide en rien les choix de recrutement, ni ne justifie les réorganisations incessantes que nous connaissons actuellement.