

**FÉDÉRATION SYNDICALE**

des activités postales et de télécommunications  
25/27 rue des Envierges 75020 Paris  
Tél 01 44 62 12 00 / Fax 01 44 62 12 34  
sudptt@sudptt.org - www.sudptt.org

Décembre 2009

# L'AVENIR À DEUX VITESSES ?

**La fédération Sud-PTT a été reçue le 16 décembre 2009 concernant l'avenir du métier de guichetier-e. Dans le but d'obtenir un accord social lors du premier semestre 2010, La Poste propose une réflexion générale qui concerne l'évolution de l'ensemble des guichetier-es... mais peut être pas tous !**

Dans le cadre du déploiement du projet ESC (îlots), qui concernera dans un premier temps, environ 900 bureaux d'ici fin 2010, La Poste veut mettre en place une « *nouvelle génération de guichetier* ». Ces derniers devront être, selon la DRH, « *poly-compétents* ».

Ils devront connaître et être capable de tenir toutes les positions (îlots et guichets) dans la même vacation. La direction prévoit une montée en compétence dans la « relation client » notamment dans le domaine bancaire.

Ces agents constitueront une équipe capable de se former, de s'entraider mutuellement... de s'auto-remplacer ?

La Poste proposera donc un accord aux organisations syndicales intégrant entre autres, comme contrepartie, la reconnaissance de ces nouvelles compétences par l'accès au grade II.3 pour tous les agents travaillant dans ces bureaux !

**Si nos dirigeants nous proposent cet accord, c'est que la pilule risque d'être amère pour bon nombre de guichetiers :**

- ☞ Quid des milliers de guichetier-es qui ne sont pas dans ces bureaux ESC et qui seront exclus du dispositif de promotion en II.3 ?
- ☞ Que vont devenir les actuels gestionnaires de clientèle SF puisque les guichetier-es devront assurer une grande partie de leurs tâches ?
- ☞ Quel avenir et quel dispositif de promotion prévu pour les EAR effectuant des missions de remplacement dans les bureaux ESC ? Idem pour les volants de remplacement ?
- ☞ Le dispositif de promotion en II.3 concerne-t-il les agents des bureaux annexes rattachés au bureau ESC ?
- ☞ Sur quels critères seront sélectionnés les candidats ? A la tête du client ?
- ☞ En contrepartie du II.3, quels objectifs seront demandés aux agents ?

**Sud refuse cette discrimination  
entre les guichetiers et revendique :  
LE II.3 POUR TOUTES ET TOUS**

**Signez la pétition !**

# DANS L'ENSEIGNE DU FUTUR LES AGENTS ONT LE DOS AU MUR !

L'Enseigne qui prévoit une diminution du trafic dans les bureaux de 5% par an avait calculé une réduction de personnel de 5% par an. Heureusement pour nos grands visionnaires, la crise vient de leur apporter toutes les excuses possibles qu'ils n'auraient jamais imaginées avant ! Alors si c'est vraiment la file d'attente que la direction veut supprimer dans les bureaux, pourquoi ne pas carrément supprimer les bureaux de poste ! Sud vous prouve qu'avec un peu de bon sens, on peut devenir visionnaire également ...

## GAINS DE PRODUCTIVITÉ

Nous savons tous que depuis TERRAIN, La Poste a accéléré les suppressions d'emplois dans les bureaux. Pour des prévisions ponctuelles, certaines DTELP ont embauché en juillet 2008 des apprenti-e-s guichetiers par un contrat d'apprentissage d'un an. Bilan : aucun apprenti n'est gardé par La Poste. En revanche, elle prend de nouveaux apprentis en juillet prochain. « *Ca ne coûte pas cher et ça travaille sans se plaindre pour se faire embaucher !* ». Si les réorganisations sont stoppées à cause des négociations sur le temps de travail, La Poste utilise d'autres leviers pour réduire l'emploi.

D'après nos remontées, il y a eu 2000 départs en retraite en 2008 sur l'Enseigne. Mais la direction veut aller plus loin et surtout plus vite. En 2008, le recrutement de guichetier était ridicule, entre 500 et 800 et en 2009, moins de 500 sont prévus.

## Eviter les recrutements en favorisant la mobilité

Pour la direction, c'est très simple : il y a des zones excédentaires et des zones déficitaires. Il faut donc combler les postes en interne et ne pas recruter des gens du courrier des centres financiers et encore moins de l'extérieur de La Poste. Cela évite le reclassement et favorise la mobilité. Très peu de DTELP ont eu l'autorisation de mettre en place des accords financiers pour aider à la mobilité même s'il existe des primes nationales entre les zones en excédent et en déficit. Ceci pourrait changer. Mais comme la plupart des accords à La Poste, ceux-ci contiendront ce qui existe déjà sans accord !

Dans tous les cas, elle mettra en place un dispositif national pour aider à la mobilité. Des pistes sont à l'étude, prime de déménagement, aide à la garde d'enfant et même une aide à

l'emploi du conjoint avec prime de 200 euros par mois pendant deux ans (comme à la télé)

## DÉRÈGLEMENTATION

**30 Km de rayon = 60 Km de diamètre**  
 **$60 \times \pi^2 = 11\,309,76$  Km de surface !!!**

## La direction veut supprimer la règle des 30 Km

Comme dans de nombreux domaines, on assiste à une déréglementation générale. Nous alertions, il y a quelques mois de son impact concernant la gestion du personnel (la promotion, l'appréciation et la mobilité)... On pourrait aujourd'hui ajouter les modifications des règles du reclassement à l'ancienneté administrative pour permettre à certains DET, localement, de choisir leur personnel. Même si cette règle n'est pas parfaite, elle reste la plus équitable.

Prochainement La Poste veut exploser la règle des 30 Km. Sur certaines directions, elle essaie déjà de passer outre.

Cette fois la direction générale s'empare du projet et son est plan est simple :

- Un agent est en reclassement. On lui propose deux postes dans un rayon de 30 Km. Après deux refus, elle prévoit une proposition systématique des 2 postes vacants les plus proches du domicile ou du lieu d'affectation au-delà des 30 Km. Elle serait prête à majorer l'indemnité de mobilité géographique de 5 à 6000 € ( au lieu de 2 à 3000 € pour la règle des 30 Km)

- Autre technique, la mobilité du « saut de puce » : Il s'agit lors d'une réorganisation de labelliser en CTP l'ensemble des personnes d'une zone géographique et proposer des postes vacants aux personnes de proche en proche.

## POUSSEZ PAS !

Un autre grand chantier de La Poste pour aider à la productivité :

**SI VOUS M'EMBAUCHEZ  
JE NE RISQUE PAS  
D'ÊTRE ENCEINTE !**



inciter à se débarrasser des plus anciens, surtout s'ils sont fonctionnaires. Le Président de la République a prévenu gentiment le MEDEF presque deux ans auparavant, il s'occupera de l'emploi des séniors en 2010. La Poste a donc eu le temps de mettre en œuvre des primes au « départ définitif »

France Télécom a mis en place de telles mesures. Dans la fonction publique par exemple, on verse jusqu'à deux ans de salaire pour les fonctionnaires qui quittent définitivement l'entreprise et démissionnent de leur statut. La Poste pourrait reprendre ce dispositif.

### Dispositif de préretraite

Pour inciter au départ en préretraite pour les fonctionnaires la direction a inventé le TPC, le TPAC et le NTPAC. Mais ceci contraint de respecter certaines normes et peut faire perdre des annuités aux agents.

La direction de l'Enseigne planche donc sur un dispositif pour remplacer le TPFC (temps partiel de fin de carrière, arrêté en 2008) avec prime à la clé.

Mais nos dirigeants sont malins, surtout lorsqu'il faut faire des économies. Elle fixera ces dispositifs et ces primes uniquement sur les territoires ou un départ n'implique pas un recrutement !

Les DRH et les DTE auront-ils des primes et des quotas d'agents à mettre à la retraite ?

### La chasse au vieux va commencer !

Mais avant vider les lieux, il faut éviter de recruter. Tous les besoins seront validés par le DTE qui se fera valider par le DEX voire plus haut pour proposer des mobilités entre les DEX. Quand il faut, il faut !

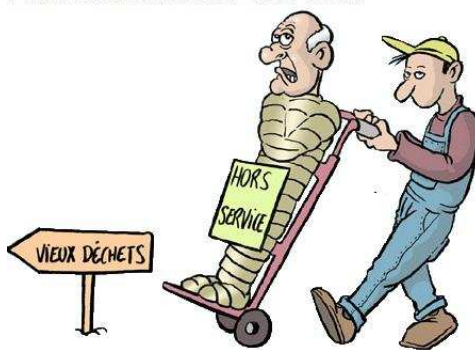
## LES CADRES

### La ligne conseil bancaire

D'après nos sources, La Banque Postale aurait dépassé ses capacités de financement de commerciaux. Il est donc probable que le niveau d'embauche soit proche de zéro surtout sur certaines DTELP.

L'Enseigne pourrait recruter des apprentis COFI en alternance comme elle le fait depuis quelques années mais pas partout et surtout avec l'ouverture d'une bourse nationale d'emploi.

### Mesures d'aide pour la retraite : le SFP SUPPRESSION DES FONCTIONNAIRES DE LA POSTE



## Les DET

Si les postes de DET sont naturellement comblés par la mobilité et la promotion interne la direction de l'Enseigne veut recruter en externe deux promotions de DET. Ceci pour maintenir un dynamisme ! On comprend que pour des managers (*dresseur de chevaux en anglais ancien*), il faut du sang neuf de temps en temps ! Mais si on peut en sourire, la direction souhaite recruter parmi de jeunes diplômés, elle compte également recruter parmi des professionnels de la grande distribution.

## LE PETIT MÉMO DES DRH DE LA POSTE

### Les conseils de la direction

**Question : Comment recruter sans se faire claquer par son DEX ?**

*Non ce n'est pas la bonne question. La bonne est : comment recruter un temps partiel qui permet de combler mes 0,50 sans me faire claquer par les syndicats ?!*

**Réponse :** Il suffit de recruter un étudiant ! Celui-ci ne sera jamais tenté de passer à temps complet. Nous rappelons que le CPE n'existe pas et qu'il faut embaucher un CDI normal, à temps incomplet.

**Le petit conseil en plus :** Attention il faut recruter un « vrai » étudiant, pour avoir la garantie que celui-ci ne réclamera pas un temps complet. Les syndicats ne se plaindront pas si on fait travailler des étudiants... Surtout si ce sont des enfants de postiers voire les leurs !

**Question :** Doit-on se débarrasser des vieux fonctionnaires ?

**Réponse :** Oui, mais non. On ne doit pas dire « vieux fonctionnaires » mais « fonctionnaires en limite d'âge » Mais dans le cas où le recrutement est inévitable, avec l'accord du DEX, recrutez donc un sénior en CDI, donc un ACO qui partira bientôt en retraite. Autre avantage : il sera plus facile de s'en séparer au cas où !

**Le petit conseil en plus :** Attention, pas de discrimination à l'embauche. Ne sélectionnez pas un sénior pour son âge mais pour ses qualités professionnelles. Du moins officiellement car en réalité, il faudra bien le former !

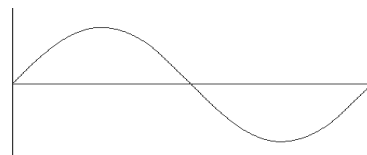
**Restent les travailleurs handicapés.** L'enseigne doit en recruter 138 en trois ans !

*On a promis aussi d'embaucher des jeunes issus des quartiers sensibles alors comment allons nous articuler ces objectifs avec la politique de limitation du recrutement. Pour le moment, nous cherchons encore, alors pas de questions ni de conseils !*

**Nous n'avons pas acheté de boule de cristal mais simplement pris chaque domaine où la direction peut récupérer des emplois. Toutes ces données c'est L'enseigne qui les donne, donc rien de faux, même si tout ceci est scandaleux... Nous donnons donc rendez vous dans quelque temps pour malheureusement constater que l'emploi est la principale victime de cette politique mercantile.**

# MODULATION

## MAUVAISE FREQUENCE



■ Si le texte des accords locaux est calqué sur le projet avorté au niveau national, il a fallu le nettoyer et lui donner un accent local... ■ Les directions en ont profité pour augmenter le nombre d'heures maximales et autres chiffres possibles pour mieux les baisser lors des négociations afin de laisser croire que les syndicats ont obtenu quelque chose ■ C'est ce que la direction appelle le dialogue social et la négociation ■ C'est du foutage de gueule !!!

### **PILOTAGE A DISTANCE**

La DGELP contrôle donc à distance avec les DEX ces négociations de pacotille. Toutes les consignes ont été données aux DRH DTELP. Tout a été prévu ! Chaque cas a été étudié évalué, adapté aux circonstances, aux territoires et une solution a été établie pour répondre et éviter les difficultés.

La DG a formé toutes les équipes RH et placé un groupe de référents pour faire appliquer les dénonciations et négocier de nouveaux accords dans un cadre réglementaire. La mise en place d'organisation modulée sur des périodes de 2 semaines, 3, 4 ou plus sont une priorité pour l'Enseigne.

En général c'est la solution d'un accord global sur toute la DTELP qui a été priorisée. Mais cela permet surtout l'annualisation du temps de travail sur toute ou une partie de l'année.

Les négociations débutées sur chaque DTELP confirment la volonté de la DG de mettre en place une organisation du travail modulée.

Nous pouvons lui rappeler l'accord ARTT de 1999, toujours valide. Elle doit mettre en place des organisations cyclique sur 2 semaines, 4 semaines par exemple. La différence est fondamentale : des semaines différentes et non répétitives en modulation d'un côté et de l'autre des cycles ou les semaines sont différentes mais l'ensemble du cycle se répète et permet de meilleures conditions de travail

### **POSITION D'OPPOSITION**

Connaissez vous la dernière blague qui circule sur les bureaux de poste ? Non ! La voilà alors : *Savez-vous comment dit-on « amélioration des conditions de travail des personnels et des conditions d'accueil des clients dans les bureaux de poste » ? Modulation !*

Rien de drôle, c'est pourtant le nom officiel du projet d'accord sur la modulation du temps de travail à l'Enseigne. Si la DGELP tente de garder une certaine uniformité sur toutes les directions, elle sait que dans 95% des DTELP, si Sud, la CGT et FO déposent leurs droits d'opposition, aucune modulation du temps de travail ne sera possible. On reviendrait à ce qui existe, l'accord de 1999 et les cycles de travail

réguliers.

### **LA FACE CACHÉE DE LA THUNE**

Si le texte d'origine est à peu près le même dans les DTELP, quelques modifications ont été apportées. Des données régionales voire départementales ont été intégrées. Il faut se méfier car c'est bien connu, le diable est dans les détails. Le chapitre concernant les indemnités de déplacement peut annuler un accord en remettant en cause un accord départemental signé auparavant.

Un autre exemple, certains accords DTELP contiennent un chapitre sur les moyens de remplacement qui explique les méthodes de comptage des heures, RCR et mise à niveau des compteurs. Il donne la possibilité pour les EAR/CER de se faire payer en heures supplémentaires. Mais ce petit chapitre de quatre lignes, une fois l'accord signé et validé, met fin à tout accord départemental existant.

Quand les DET présentent des ETC au personnel, ils mettent en avant des avantages. Mais, quels avantages ? Le remboursement des déplacements inopinés ? Ceci est prévu par une note AGIR de juillet 2007. Une prime unique pour les agents ayant une augmentation domicile travail ? En dehors des volants, combien d'agents sont concernés ?

Nous rappelons tout de même que nous revendiquons l'indemnisation en IK de tous les déplacements des volants et leur prise en compte dans le temps de travail. Mais les volants ne sont en aucun cas une conséquence de la modulation... mais de TERRAIN

Si le reste de l'accord paraît ne pas avoir changé, 43 heures par semaines (41 en ZUS) pour les semaines fortes quelques différences apparaissent entre DTE. Le programme indicatif passe au-dessus du RI. Modification du planning pour des fêtes locales, opération commerciales ... Ceci concerne le dimanche et évitera des négociations sur l'ouverture tardive à Noël, quelques dimanches ou autres...

**Le personnel doit connaître la réalité. L'opposition doit rester majoritaire partout et Sud jouera son rôle unitaire**