

## **SPECIAL BRANCHE SERVICES COURRIERCOLIS**



### **DODT : Dites, On(se) Dit Tout**

Le projet de nouvelle gouvernance de la DODT (Direction des Opérations et du Développement Territorial) impacte le schéma territorial jusqu'aux établissements. La CGC Groupe La Poste vous donne les informations à date après les CDSP et bilatérales, que nous avons demandées.

Les cadres de la Branche sont fortement impactés à tous niveaux jusqu'aux DSCC, par la double lame DODT /SLD. On ne parle pas de rasage bien entendu même si ces projets à terme doivent être « productifs » (entre 3000 et 5000 emplois pour le Groupe La Poste).

On passe de 5 DEC, 38 DSCC, 63 DAO à 14 DEX (Directions Exécutives) qui collent au découpage administratif des régions et 69 DT (Directions Territoriales) rattachées au DEX.

#### **Chaque DEX aura 8 chefs de file :**

RH, Financier, Communication, Commercial (particuliers, pros), Qualité Satisfaction Client, Distribution, Logistique, Chef de projet industriel.

Sur 7 territoires, le DEX aura un adjoint pesé en Groupe C.

Les RH auront 3 N-1 : Resp SMSST, Resp.Pilotage Développement compétences, Resp. Relations Sociales et Réglementaires, ainsi que des DRH Territoriaux qui animeront les RRH en établissements.

**Les Codirs des établissements PDC/ PPDC/ PPDC Multiflux seront aussi « toilettés » pour que les fonctions correspondent aux filières du niveau régional.**

Enfin les DT seront hiérarchiques des DE (au maximum 8 par DT), certains DT auront également la responsabilité du dialogue social des NOD actuels qui sont maintenus. Dans ce cas le DT aura une charge managériale plus faible. Sur les préfectures de régions, le DT sera pesé en Groupe C.

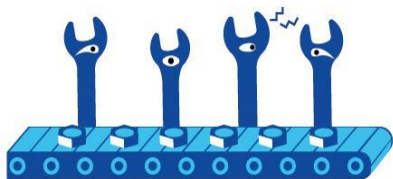
**La CGC Groupe La Poste a eu confirmation par le Siège qu'il n'y avait pas de volonté de réduire le nombre d'établissements (PDC, PPDC).**

**Le chassé-croisé avec SLD** aura un gros impact : la filière contrôle de gestion qui voit le rattachement des contrôleurs de gestion au directeur financier, la sureté, la communication, la qualité, les assistantes de direction, les juristes....

Enfin le calendrier, la mise en place du DEX intervient à compter du 1er janvier 2018 en fonction des départs des DSCC.

**La CGC Groupe La Poste demande un accord « social » sur l'accompagnement dans le cadre du projet mené au sein de la BSCC à l'instar de l'accord SLD : des mesures de télétravail, le principe de rétroactivité à la date de l'annonce en CDSP, des mesures d'âge.**

Nous veillerons au bon respect du dialogue social au niveau local des NOD. Avec tous ces impacts, n'hésitez pas à vous rapprocher des représentants CGC Groupe La Poste sur vos territoires pour toute question.



## La réalité des PPDC Multi Flux

Le 6 septembre, l'ensemble des OS étaient invitées à Fondettes (Tours) afin de visiter la PPDC multi flux qui a été mise en service à l'été 2016. Cette visite nous a permis de visualiser ce que sont ces futures plateformes qui devraient être l'ossature du futur Schéma de Distribution Territorial.

Nous nous sommes plus particulièrement intéressés au « dévracage » des colis en début de journée.

Une fois que les colis sont sur les convoyeurs, ils sont ventilés en les poussant sans gros effort sur les différentes antennes, **mais 2 positions doivent retenir toute l'attention :**

- **Celle de l'agent qui doit assurer le flashage** exhaustif de tous les colis ; il doit de plus réguler l'ensemble du trafic. Ces deux actions lui demandent une concentration importante !
- **celles des agents qui assurent l'alimentation** de l'ensemble de la chaîne et qui soulèvent tous les colis pour les poser sur la bande. En principe, ces agents tournent toutes les demi-heures... sauf que ce jour-là, nous avons vu les mêmes personnes durant 1 heure et en fait ils ont assuré l'ensemble du déchargement dans le camion. Nous alertons sur les risques d'ATA et/ou de maladies professionnelles à moyen terme.

Pour clôturer la visite, on nous a présenté un support finalisé par l'Université du Courrier qui a vocation à normaliser les procédures de Chargement/ Déchargement avec des préconisations très précises en particulier sur l'alimentation de la bande.

**6 semaines plus tard**, nouvelle visite d'une autre PPDC multi-flux, celle de Bourg en Bresse. L'activité colis a débuté depuis une quinzaine de jours et l'organisation semble déjà rodée.

**Premier constat**, l'implantation est très différente et très ramassée. Il n'y a plus d'antenne mais des anneaux qui permettent le recyclage des colis qui n'ont pu être traités au premier passage, détail qui a son importance.....**Second constat**, le flashage se fait dans le camion par les personnes qui alimentent le convoyeur ! La cadence n'étant pas au rendez-vous, un encadrant finira par prendre un flasheur pour flasher les colis au point de flashage prévu. **Troisième constat**, si les agents de Fondettes avaient un genou à terre pour charger la bande, les agents de Bourg se penchent pour ramasser les colis. **En revanche** la relève est assurée avant la demi-heure et ce sont 2 nouvelles personnes qui prennent la place de leurs collègues ; cette opération est facilitée par le fait que les anneaux de recyclage permettent la continuité du traitement.

Après échange avec les cadres, nous apprenons que le support dit « de référence » présenté à Fondettes ne leur avait pas été transmis, et qu'aucune visite à Tours n'avait été proposée en amont.

Nous aurons l'occasion en fin de journée de voir le chargement du camion à la concentration. Le principal point à regretter c'est qu'il n'y a pas de retourne conteneur. En revanche, le chargement dans le camion est moins contraignant que le déchargement dans la mesure où les colis sont pris à la bonne hauteur grâce aux possibilités de réglage de la bande.

La CFE-CGC Groupe La Poste préconise la nécessité d'organiser la rotation des agents qui sont dans la caisse pour alimenter le convoyeur, de privilégier des boucles de recyclage lorsque cela est possible.

Enfin pour les CODIR impactés, nous vous incitons à demander la visite des Plates Formes du Courrier qui ont mis en place le Vracage-Dévracage afin de bénéficier d'un retour d'expérience. Il ne faut pas vous limiter à aller voir en proximité des entrepôts logistiques de filiales qui n'ont pas forcément le même type d'organisation et de contraintes !



## # déclare\_ton\_heure\_supp

**Si vous dépassez les horaires réglementaires prévus au RI, pour un motif professionnel :** charge de travail, absence de collègue, taille des équipes, tâches orphelines, attente d'un agent qui n'est pas rentré, période électorale, problème d'organisation du service..., **déclarez-vous vos heures supplémentaires ?**



En effet, on essaie de vous faire culpabiliser : c'est en raison de votre gestion du temps, mettez les « gros cailloux avant les petits », listez vos tâches quotidiennes pour séparer le bon grain de l'ivraie (tâches que vous ne devriez pas faire...).

Mais ce qui se passe est beaucoup plus simple / beaucoup d'encadrants font des journées de 10H pour 7h payées et ne déclarent jamais rien. Dans certains cas, ils se sont entendus dire que les cadres n'avaient pas droit à des heures supplémentaires. Pour d'autres, on culpabilise les encadrants au prétexte de leur désorganisation, et de leurs difficultés à prioriser leurs tâches.

Nous vous rappelons ci-dessous les principes réaffirmés dans un ETC de La Poste à destination des personnels facteurs et encadrants de proximité **du I.2 au III.3** :

- Tout dépassement de l'horaire de fin de service doit obligatoirement faire l'objet d'une déclaration de la part du postier auprès de son responsable.
- Toutes les heures supplémentaires sont calculées en référence à la période pluri-hebdomadaire (PPH).
- A la fin de la PPH, toutes les heures qualifiées comme supplémentaires sont rémunérées ou compensées, au choix de l'agent (à l'exception des fonctionnaires et salariés de Grade III-2 et plus qui ne peuvent bénéficier que d'une compensation en repos).

En cas d'heures supplémentaires, comme pour les agents que vous managez, il s'agit de déclarer les dépassements en volume et leur motif.

Certains pratiquent un suivi parallèle en dehors des systèmes d'information. La CFE-CGC Groupe La Poste s'oppose à cette pratique, cela pouvant être assimilé à du travail dissimulé.

**La CFE-CGC Groupe La Poste revendique depuis toujours l'amélioration des conditions de travail. Une déclaration exhaustive permettra de mesurer la charge de travail des encadrant(e)s et d'identifier les besoins dans chaque établissement. La Poste expérimente un nouveau référentiel, repère de l'encadrant (projet « diamant »). Son déploiement prévu dans l'accord distribution devrait améliorer le quotidien des encadrant(e)s de proximité.**

## **Bilan Etablissements de Demain en Alsace**



**L'objectif affiché du projet Etablissements de Demain était de faire évoluer les établissements au sens managérial, de repenser l'établissement au service des clients.** Le regroupement des 13 Etablissements dont 2 ACP (agences coliposte) à 5 ESCC (Etablissements Services Courrier Colis) devait renforcer l'encadrement et supprimer les tâches orphelines.

Cette nouvelle organisation en place depuis mai 2016 ne semble pas faire ses preuves, ce qui explique qu'elle ne soit pas généralisée au niveau national.

Cependant, la CFE-CGC Groupe La Poste a constaté qu'il a fallu s'adapter rapidement aux nouveaux périmètres et aux nouvelles contraintes et ce sans compensation !

En effet, les nouveaux postes du Codir induisent des responsabilités accrues : doublement, voire triplement du périmètre, idem pour le nombre d'agents gérés, sans qu'il n'y ait eu la moindre évolution sur les fiches de paie : ni revalorisation salariale, ni promotion, ni augmentation de la part variable.

Certes, il y a eu la prime d'adaptation au poste, mais c'est du « one shot » et une augmentation de salaire eut été préférable. A l'heure où l'on demande un investissement de tous les instants aux cadres et cadres supérieurs, il apparaît que l'un des ressorts fondamentaux pour une réelle motivation et un engagement pérenne fait cruellement défaut. La CFE-CGC Groupe La Poste demande une politique de rémunération digne de ce nom !

En ce qui concerne les fonctionnaires, trop de cadres supérieurs se plaignent du fait que les augmentations indiciaires se soldent par un bas de colonne qui n'évolue plus. Un constat largement partagé par les salariés. C'est un manque de reconnaissance et de considération pour des collaborateurs qui s'investissent au quotidien pour porter haut la stratégie sur le terrain, et entraîner les établissements vers La Poste de 2020.

**La CFE- CGC Groupe La Poste écoute les cadres** et les entend : *« Notre métier nous l'aimons, il est varié, il est passionnant, il n'y a pas que l'argent pour motiver les collaborateurs. Mais au niveau « plancher » où nous sommes arrivés, et lorsque nous nous comparons au privé, nous sommes tous profondément démotivés au sein de l'encadrement ».*

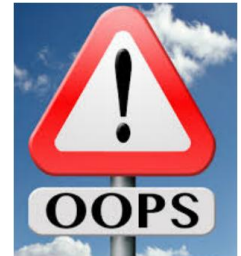
Mais aussi : *« Aucun moyen n'est alloué au RAC : pas de voiture dédiée ! Alors que le périmètre est énorme et surtout aucun commissionnement sachant que l'objectif financier à atteindre est très ambitieux. Quelle entreprise peut se targuer d'avoir des commerciaux qui ne sont pas commissionnés ? »*

Heureusement, l'accord distribution a permis de réelles avancées pour les agents des Classes I et II, et quelques avancées notables aussi pour certains encadrants.

**Mais dans l'ensemble, La CFE-CGC Groupe La Poste considère que l'encadrement est le grand oublié dans cette évolution qui l'impacte fortement et directement. Dans le contexte actuel du projet territorial et du déploiement de SLD, La Poste doit prendre en compte la question de la rémunération et des moyens. Faute de quoi, l'engagement et la motivation des cadres risquent de se déliter petit à petit.**

## **Accord National Facteur : lapsus révélateur ?**

« L'Accord National Facteur », c'est l'appellation choisie par la Poste alors même que nous avons signé noir sur blanc « l'accord sur l'amélioration des conditions de travail et sur l'évolution des métiers de la distribution des factrices / facteurs et de leurs encadrantes / encadrants de proximité ».



La Poste nous a justifié ce titre réducteur par le fait qu'il était trop long et qu'il n'était pas audible en communication externe !

La CFE-CGC Groupe La Poste regrette justement que l'on ne mette pas plus en lumière l'accord sur l'amélioration des conditions de travail qui concerne aussi les populations d'encadrant(e)s de proximité.

Bien entendu, l'accord a permis d'intégrer les encadrant(e)s à la prime FA dès 2017, un abondement de 100€ des parts variables, un taux d'encadrement amélioré en bornant la portée managériale d'un encadrant à une trentaine d'agents et en supprimant le management des sites distants via la création des ROP III1 issus de la promotion (pour rappel les ROP sont réservés aux sites distants avec un maximum de 12 agents).

Mais nous attendons pour les encadrants la mise en place des parcours qualifiants, les promotions, et une amélioration rapide du taux d'encadrement pour les collègues qui ont des équipes de plus de 30 agents ou qui managent plusieurs sites conformément à l'accord.

Même si de réels efforts ont été faits sur le plan des vacances d'emplois (plus de 3100 cédés à fin septembre), il reste encore des points noirs sur certains établissements que nous remontons régulièrement à la Direction.

Nous avons demandé au national à avoir la vision par NOD et questionné sur les solutions à mettre en œuvre, pour quitter le cercle vicieux des VE élevées et des difficultés engendrées pour les équipes. Sur le plan local nous demandons une identification par site.

Nous demandons le respect du temps de travail de l'encadrement comme décrit dans le RI et le suivi effectif des heures supplémentaires pour l'ensemble des personnels y compris pour les encadrant(e)s de proximité.

Par ailleurs nous rappelons que l'accord prévoyait de conduire une démarche analogue avec les collègues des autres services de la distribution (cabine, S3C,...).

De même les personnels des PIC / PFC doivent être concernés par un nouvel accord sur l'amélioration des conditions de travail. Nous ne manquerons pas de le rappeler lors de nos échanges avec la BSCC.

**La CFE-CGC Groupe La Poste demande le respect des signatures CGC, CFTC, et CFDT, FO sur cet accord qui nous engage collectivement avec La Poste.**



## Nouvelles brèves :

**Fil rouge cadres Faisant Fonction :** la CFE-CGC Groupe La Poste a transmis de nouveau le courrier et nos propositions concernant les faisant fonction (ou les personnels en distorsion fonctionnelle) au/à la futur(e) DRH BSCC, comme nous l'avions transmis à Mme Daneyrole et à M. Dworkin.

**Accord colis :** La Peak période 2017 bat son plein. Grâce à l'accord que la CGC a signé, les personnels pourront bénéficier d'un challenge étendu cette année de 300 à 500 euros.

**PPCR :** Suite aux demandes CGC Groupe La Poste en NAO, reprises dans notre préavis de grève du 10 octobre 2017, La Poste a proposé un accord déclinant le PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) installant de nouvelles grilles indiciaires soit 9 points d'indice supplémentaires pour un cadre III2 par exemple. Pour les actifs salariés (Classe I à III) et fonctionnaires, cette évolution sera reprise sur le complément de rémunération, par contre et par exemple les collègues III.2 qui partiront en retraite bénéficieront d'un gain annuel de 380 € brut pour une retraite à taux plein. Ceci sera mis en œuvre suite à la signature de l'accord le 7 novembre et dès l'application des décrets instituant les nouvelles grilles indiciaires.

**Tickets Restaurants :** A compter du 1er décembre 2017, vous pourrez demander à bénéficier personnellement de tickets restaurants même si un RIE se trouve dans le schéma directeur de la restauration de votre établissement et à condition que vous vous trouviez à plus de 8 min ou 600 mètres avec le mode de calcul le plus favorable pour vous (km ou min, et piéton ou transport ou voiture).

**Résultats CGC Orange :** La CFE-CGC confirme sa position de 1ère organisation syndicale auprès des cadres chez Orange. Elle progresse significativement, y compris auprès des « non cadres », avec une évolution globale supérieure à 7 points par rapport à la précédente élection au Conseil d'Administration d'Orange avec 39,90% des suffrages exprimés.

**La CGC Groupe La Poste est le syndicat pour lequel vous comptez, et sur lequel vous pouvez compter !**



### Bulletin d'adhésion 2018

#### Mes coordonnées personnelles

#### Mes informations professionnelles

Madame  Monsieur Né-e le..... Grade/Niveau:.....

Nom ..... Fonction.....

Prénom..... Identifiant RH : .....

Adresse ..... Courrier / Colis  Réseau  SF  Autres  .....

CP ..... Ville ..... Fonctionnaire  Salarié

Mail personnel .....@..... Etablissement : ..... Code Régate:.....

Fixe ..... Mobile ..... Adresse pro : .....

**Syndicat CFE-CGC Groupe LA POSTE - 90 rue La Fayette 75009 PARIS**

01 48 24 77 32 / cgclaposte@gmail.com

Site internet : [www.cgcgroupepostelaposte.org](http://www.cgcgroupepostelaposte.org)

Réseau social :

<http://www.facebook.com/pages/CGC-Groupe-La-Poste/131134580267737>

Responsables de la publication : V FARINHA 06 68 56 85 24 / G MAZOYER 06 44 86 67 09

