

DSEM : seconde plénière, bilatérales... Ce qui va, ce qui ne va pas...

La seconde plénière a permis d'avancer sur quelques sujets comme la gestion des congés ou les horaires ☐ Il reste néanmoins encore pas mal de questions et de problèmes ! ☐ Pour la promotion, tout va être rediscuté, notamment le contenu des domaines ! ☐ Horaires, promotion, régimes de travail, logistique, remisage à domicile... le point sur tous les dossiers avec la troisième version de l'accord reçue le vendredi 13 novembre !



Allo, allo... ???

Bon, si vous ne le savez pas encore, il va y avoir des élections à la Poste début décembre. Est-ce un hasard ? Peut être, mais nous avons proposé aux autres syndicats de la DSEM d'échanger sur ce projet qui n'est quand même pas rien pour l'avenir des agents : promotion, horaires, régimes de travail... bref largement de quoi discuter ! Pour l'instant, toujours pas de réponse... Pourtant dans un passé récent, nous avons souvent travaillé ensemble que ce soit au CHSCT ou par des tracts et pétitions unitaires. La négociation va continuer après ces élections... Alors, on ne désespère pas de travailler ensemble !

Promotion : tout va être rediscuté !

La dernière version de l'accord donne maintenant les volumes de promotion et ce qu'on appelle la structure fonctionnelle cible (la pyramide des emplois). En page 4, nous abordons la problématique de l'accès au II.3 qui devrait être le grade de base. Or, on est loin du compte...

Reste à définir le contenu des domaines que ce soit au niveau du SCT ou des ATM même si la direction a abandonné l'idée pour les collègues des ATM "Tertiaires" d'aller sur site pour justifier de la polyvalence. Est aussi abandonnée l'idée de deux fonctions de niveau équivalent, une qualifiée de "polyvalent", l'autre de "spécialiste"... on n'était pas loin d'un début d'usine à gaz avec un risque de deux filières de promotion !

SUD-PTT reste favorable au fait que pour être promu, il faut choisir la polyvalence ou la spécialisation et non un mix des deux. Par ailleurs, la définition des "gestes essentiels" sera déterminante (page 8 de l'accord) : en effet, la tendance est à demander beaucoup de domaines et il se trouve que les semaines ne font que 35 heures. Le temps limite donc par nature la polyvalence et la spécialisation.

Sera tout aussi déterminant le futur contenu des domaines. Nous l'avons démontré : la maîtrise et/la polyvalence dépendent pour beaucoup des choix de la hiérarchie.

De plus, c'est démontré au SCT, le contenu de certains domaines aujourd'hui ne place pas les collègues à égalité.

Ce sont ces positions que nous défendrons lors de la prochaine plénière !

(page 6 de l'accord) :

« A l'issue des promotions, la structure fonctionnelle sera la suivante :

- classe 2 : entre 49 et 51%
- classe 3 : entre 40 et 42 %
- groupes A : 8%
- groupes B et C : 1% »

(page 5) : Ainsi, il prévoit :

- de mettre en situation d'être promus vers le niveau II.2 et II.1, ce qui représente 70 promotions,
- de mettre en situation d'être promus vers le niveau cible II.3, 100% des techniciens II.2 de la filière SI, ce qui représente 315 promotions,
- de permettre à 40% des techniciens II.3 de la filière SI d'atteindre le niveau III.1 de « technicien Support SI confirmé », ce qui représente 165 promotions,
- de permettre à 30% des techniciens référent III.1 de la filière SI d'atteindre le niveau III.2 de « Spécialiste Support SI », ce qui représente 29 promotions,
- de permettre à 25% des « spécialistes support SI » III.2 de la filière SI d'atteindre le niveau III.3 de « Spécialiste confirmé Support SI », ce qui représente 30 promotions,
- de mettre en situation d'être promus vers le niveau III.3 tous les encadrants de proximité occupant, à la date de l'accord, un poste d'encadrant de proximité III.2 de la filière SI, ce qui représente 42 promotions.



Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des envièrges 75020 Paris
tel 01 44 62 12 00 — fax 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.fr — www.sudptt.org

Novembre 2020



Remisage, un enjeu sur le temps de trajet habituel !

Nous avons rappelé l'importance d'une convention passée avec l'agent rappelant sa protection en cas de vol. Côté réparations ou entretien, l'accord rappelle le processus sur le modèle des assurances : pas de règlement par l'agent. Le remisage "ponctuel" est aussi ouvert aux encadrants qui devraient se rendre sur un site différent de leur ATM.

Mais le problème reste entier sur la prise de service au premier lieu d'intervention pour les "non nomades" surtout si ce lieu est à "perpète", occasion évidente pour faire des gains de productivité. La phrase rajoutée sur "autant que possible" n'est qu'une déclaration d'intention. La seule solution proposée par la direction à des temps de trajet abusifs est la résiliation. Pour SUD-PTT, on doit pouvoir concilier remisage et respect du temps de travail et du temps de trajet.

Même si le volontariat reste de mise, nous avons proposé deux règles simples. « *Je fais 30 minutes de trajet supplémentaire, alors je finis 30 minutes plus tôt* », ce qui se fait dans beaucoup d'entreprises. Ou alors appliquer ce que dit le Code du travail : « *Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière* ». Ou encore prévoir que la première intervention soit à un temps égal du temps de trajet pour aller à l'ATM... Et pourquoi ne pas faire comme pour les nomades après tout ? Il y a donc plusieurs solutions, "panachables" par ailleurs, pour résoudre cette question !

Extraits du projet (page 26)

« Le remisage concerne les collaborateurs en ATM réalisant des interventions sur de multiples sites, qui en font la demande, dans la limite des véhicules disponibles.

Le remisage à domicile annuel pour les techniciens nomades doit leur permettre de partir directement de leur domicile vers leur lieu d'intervention. L'ATM à laquelle étaient rattachés ses techniciens ayant été fermée, la prise de service se fait à la montée dans le véhicule.

Le remisage à domicile annuel pour les techniciens non nomades doit leur permettre de partir directement de leur domicile vers leur lieu d'intervention où se fera leur prise de service. Autant que possible, la première intervention ne devra pas être systématiquement celle située le plus loin du domicile de l'agent.

Le collaborateur et le manager peuvent mettre fin à l'autorisation de remisage à domicile. Suite à une résiliation avant son terme d'une autorisation de remisage à domicile, un délai fixé à 1 an est retenu avant qu'une nouvelle demande d'autorisation de remisage soit étudiée.».



Horaires et PNT au SCT, la discussion continue !

Extraits du projet (page 21)

SCT : équipes CA (classes 1 à 3) et encadrant de proximité.

Un régime de 4 semaines avec 1 samedi sur 4 travaillé et 2 PNT fixes par cycle.

Des horaires de travail couvrant les plages 7H30-18H30 du lundi au vendredi et 7H30-12H30 le samedi.

Un cycle avec les 2 PNT positionnés le lundi une semaine et le mardi l'autre semaine,

Un cycle avec les 2 PNT positionnés le jeudi une semaine et le vendredi l'autre semaine,

Un cycle avec les 2 PNT positionnés le mercredi une semaine et le mercredi l'autre semaine.

Horaires du lundi au vendredi : 7H25-16H10; 7H55-16H40 ; 8H25-17H10 ; 9H50-18H35

Pause méridienne : 1H15 (au lieu de 1H30 actuellement)

Au SCT, la discussion est plus longue parce que l'effectif est le plus important, réparti sur trois sites, mais aussi parce que les collègues ne sont pas vraiment satisfaits des PNT fixes.

Nous avons proposé un régime de travail de 12 semaines car un tel régime permettait de poser des jours égrenés, des semaines complètes voire deux ou trois jours accolés, un peu comme des congés. Il n'y a pas consensus à cause du décompte des heures supps sur une durée plus longue.

Nous avons néanmoins demandé plus de souplesse dans le dépôt des jours de repos, d'où l'enquête menée par la direction. La proposition (cf. à gauche) doit être retravaillée avec des éléments plus précis comme le "taux de sortie" possible pour chaque jour de la semaine, en particulier les lundis, mercredis et vendredis. En effet, les plus "grosses demandes" de PNT sont sur le vendredi (40%), le mercredi (20 %), le lundi (26 %). Une seconde enquête serait utile une fois tous les paramètres connus.

Côté horaires, le plus tardif (fin à 18h35) pourrait être supprimé s'il y a maintien des brigades qui couvrent déjà cette plage horaire. L'étude est en cours...

Enfin, le temps de pause devrait être harmonisé à 30 minutes pour les collègues qui n'en ont que 20 aujourd'hui.

Le point sur les horaires des autres services...

Nous reprenons site par site l'évolution des propositions sur les horaires. Doivent être précisées la durée journalière de travail, de la pause méridienne et la méthode de calcul du nombre de PNT pour chaque régime.

EAPI : maintien des horaires actuels. Mais, pour l'instant, les PNT restent fixes.

Les équipes Siège et Chartres : il est proposé de ré-intégrer ce service dans un régime de 13 semaines avec possibilité de poser des demi-journées, des journées ou des semaines entières.

Centres de réparation : horaires 8h30-16h30 avec choix de trois régimes de travail : 35 heures "sèches", 4 semaines ou 13 semaines.

ATM territoriales : la seconde version de l'accord prévoyait une "étude" sur une fin de service plus

tardive (18h30) pour l'Ile-de-France et sept métropoles (Paris, Lyon, Marseille, Lille, Nantes, Bordeaux, Toulouse). En bilatérale, la direction nous avait annoncés que cette étude ne concernerait plus que l'Ile-de-France. Dans la dernière version reçue vendredi 13 novembre, l'horaire standard serait finalement 8-17h30 pour toutes les ATM, territoriales et tertiaires.

ATM Siège : la fin de service programmée à 19h30 inquiétait beaucoup les collègues des sites concernés. Dans la même bilatérale, la direction a précisé qu'on restait sur "l'existant" qui permet déjà de gérer cette heure tardive. Donc, rien ne devrait bouger... rappelons que nous avons pointé le problème des recrutements car il est prévu un total de 46 techniciens, 5 spécialistes SI Support et 5 encadrants. Il manque du monde puisqu'il y a 35 techniciens à l'heure actuelle.

Et en Outre-mer ?

Le projet d'accord prévoit un horaire-type 7h30-16h17. Nous avons déjà demandé que les horaires des DOM soient examinés département par département. Pour deux raisons évidentes : les horaires de fermetures des bureaux n'ont rien à voir avec la métropole et, surtout, l'idée de dépanner (et donc se déplacer) à partir de 16 heures relève du défi dans de nombreux départements. Exemple à la Réunion où tous les guides touristiques vous disent :

« - vous pouvez mettre autant de temps pour faire le trajet Saint-Denis / Saint-Pierre que pour traverser l'une de ces 2 communes ! Le trajet Saint-Pierre - Saint-Denis peut parfois se faire en à peine une heure, et parfois en plus de deux heures »

Ou encore : « Les durées indiquées dans le tableau sont des durées estimées en dehors des horaires de pointe "quand tout va bien". Par conséquent elles peuvent s'avérer beaucoup plus importantes notamment si vous traversez des zones citadines aux "mauvais" horaires (en début de matinée et le soir surtout à partir de 16h, l'heure de sortie des écoles, des bureaux, ...) ».

Les collègues de l'ATM de la Réunion terminent aujourd'hui à 15 heures. Terminer à 16h20 n'aurait guère de sens à cause de ce que nous avons dit précédemment. Nous avons transmis à la direction les demandes formulées par le CA et l'ATM de la Réunion. Nous sommes en attente de réponse de nos collègues des autres DOM...

Pause méridienne : ce n'est pas une variable d'ajustement des horaires !

On constate des augmentations importantes de la pause méridienne, même dans le cas où les collègues se restaurent sur site comme sur l'ATM Siège. Une manière détournée d'augmenter l'amplitude horaire puisque la pause méridienne n'est pas incluse dans le temps de travail. Ou de gérer la problématique des bureaux fermés entre midi et deux...

Rappelons que la durée de la pause méridienne prévue dans l'accord national est de 45 minutes. Elle peut être supérieure mais encore faut-il que les collègues en aient vraiment un besoin explicite !

Horaires, PNT : quels critères de priorité et de classement ?

Concernant les critères de classement que ce soit pour le choix des horaires ou des PNT, nous sommes pour rester dans les règles habituelles, à savoir l'ancienneté dans le service puis à la Poste. Une dérogation de priorité absolue s'impose en revanche à tout le monde, celle qui concerne l'agent handicapé ou qui a un enfant handicapé, cette priorité découlant de diverses lois.

Nous avons proposé une dérogation dans le choix des PNT : les parents d'enfants pourraient être prioritaires le mercredi, ce qui permettrait à des femmes (mais aussi à des hommes) d'être moins souvent à temps partiel et d'augmenter ainsi leur revenu !

Congés annuels : c'est réglé !

Extrait de l'accord / pages 24 et 25

Période de prise de congés	Période de consultation	Validation des demandes
du 01/01/année N au 31/05/N	Entre le 15 et 30 septembre année N-1	1 ^{ère} semaine de Novembre année N-1
du 01/06/année N au 30/09/N	Entre le 15 et 30 Janvier année N	1 ^{ère} semaine de Mars année N
du 01/10/année N au 31/12/N	Entre le 15 juin et 15 juillet année N	1 ^{ère} semaine de Septembre année N

Au tout début de la négociation, la direction voulait que 80 % des congés de l'année N soient posés avant la fin de l'année N-1. On revient aux principes en vigueur (en général) à la Poste avec trois tours de congés.

En revanche, nous avons fait remonter que les réponses aux demandes déposées devraient revenir plus tôt, en particulier au SCT. Aux termes de l'accord "Un avenir pour chaque postier", toute demande de congés devrait avoir réponse dans un délai de 4 semaines...

Le II.3 : tout de suite pour les agents qui sont à la DSEM depuis plus de trois ans !

Pour l'accès au II.3, l'accord prévoit :

- que « les postiers de niveau II.1 qui rejoindront la DSEM sur une fonction II.2 seront inscrits, dans les 12 mois suivant leur intégration, à un dispositif de promotion par RAP sur le niveau II.2 »,
- que « les techniciens SI II.2 de la DSEM suivront un parcours de formation pour acquérir les compétences leur permettant d'atteindre le niveau de fonction II.3 en 2 ans. » (p. 6 et 7 de l'accord). Un total de 3 ans...

Sauf qu'au vu du nombre de promotions annoncées, on s'aperçoit que les règles ne sont plus du tout respectées : il y aurait ainsi 70 promotions des I.3 et II.1 vers le II.2 et 315 promotions des II.2 vers le II.3 !

De fait, les agents du vivier devaient être positionnés sur le I.3 avant de quitter le courrier et être nommés II.1 à leur arrivée à la DSEM. Mais des collègues ne sont toujours pas II.3 après cinq ans passés à la DSEM.

ATM Rouen : suite... et fin ?

Depuis notre dernier tract, du nouveau...

Si la séparation en deux équipes distinctes était déjà actée, sur deux sites différents dès que des locaux auront été trouvés, le périmètre d'intervention géographique va lui aussi être "découpé" en deux zones. Le but de la direction est que chaque équipe intervienne en toute autonomie et sans "interférence". Chaque zone comportera services tertiaires et bureaux en fonction de l'effectif de chaque équipe et afin que chacune conserve ses compétences.

D'autre part, tout ce que nous avons pointé en matière de "dysfonctionnements" répétés s'est trouvé confirmé. Une série de "rappel aux règles" et aux process a été faite au niveau local.

Reste une question la plus importante : comment une telle situation peut-elle perdurer aussi longtemps sans que personne (en clair, l'encadrement) ne soit interloqué, étonné et n'intervienne... ? Ce qui soulève du coup plein d'autres questions, que nous gardons pour nous. Pour l'instant... En revanche, nous avons fait une demande à la direction : qu'aucun recrutement ne soit effectué par l'échelon local. Pour la confiance, on attendra un peu !

Pour contacter nos élu-es :

alain.lobry@laposte.fr, sebastien.debosse@laposte.fr, jean-marie.arnaud@laposte.fr, delphine.mayne@laposte.fr

Au-delà du non respect des règles, cette situation est directement liée à ce qu'on exige des agents en terme de polyvalence (forcément limitée par l'aspect temps comme nous l'expliquons en page 1), à l'absence de formation et au mode de gestion "rigide" du personnel qui "bride" les affectations (comme Cronos au SCT).

Pour SUD, tous les collègues à la DSEM depuis trois ans devraient être nommés II.3 immédiatement !

10 GF supprimés, quel reclassement ?

La nouvelle version de l'accord prévoit toute la batterie des mesures de reclassement pour les 10 GF dont les emplois seraient supprimés : indemnités géographiques, fonctionnelles... Certes, ce sont les règles, mais nous sommes surpris car nous pensions avoir démontré à la direction qu'il n'y avait pas d'emploi de logistique en tant que tel au Courrier, à l'exception du site de Brie-Comte-Robert ou d'emplois de cadres... que n'ont pas les GF !

De nouveau, notre proposition : rattacher nos collègues à la fonction Technicien et on regarde après les situations individuelles souvent très différentes !

Kevin ne doit pas être licencié !

Kevin est technicien à la DSEM et par ailleurs secrétaire de la CGT Martinique. En juin, il fait valoir son droit de retrait au motif que les masques datent de 2009. Une question soulevée par de nombreux collègues puisque ces masques sont tous de la même époque. Il aurait été très simple de questionner la société qui les a fabriqués, le corps médical et d'autres personnes compétentes.

Or, il est mis en absence irrégulière en juillet et une première commission consultative paritaire (CCP) a déjà été convoquée le 5 novembre pour examiner son licenciement. Les élus ayant boycotté la réunion, une seconde devrait être convoquée le 27 novembre.

Les élus du CHSCT ont voté un danger grave et imminent afin que la validité des masques soit examinée très sérieusement. Cette question est remontée jusqu'au Siège qui refuse toujours de nous communiquer l'étude qui aurait été faite.

SUD-PTT est intervenu auprès de la direction pour que notre collègue ne soit pas licencié et que la procédure disciplinaire soit abandonnée.

DU 7 AU 10 DÉCEMBRE, ELECTION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION :

**POUR AVANCER ENSEMBLE,
VOTEZ POUR LA LISTE DE SUD-PTT !**

