



## Le chiffre :

# 30

Ce nombre est un pourcentage, c'est aussi un révélateur.

Du grade II.3 au groupe A, il vous en dira long sur l'appréciation réelle que vous porte votre hiérarchie.

Explication : 30% c'est ce que représente le montant de la part collective par rapport à l'enveloppe totale de la part variable. Cette première part est fixe et le montant dépend de votre grade (104,53€ pour les II.3, 247,57€ pour les III.1, etc ...). L'autre part qui complète cette prime est individuelle. Elle est soumise à l'appréciation de votre chef et peut aller de 0€ à plusieurs milliers d'euros. Ainsi, il est facile de calculer le montant de la prime moyenne pour chaque niveau de fonction. De ce montant moyen en comparaison avec ce que vous avez perçu, il est aisé de déduire comment vous êtes véritablement apprécié par votre manager et où vous vous situez dans l'équipe.

Pour vous aider la CGT a fait des calculs de la part variable moyenne sur plusieurs grades :

- ▶ pour un II.3 : 348,43€,
- ▶ pour un III.1 : 825,23€
- ▶ pour un III.2, elle dépasse les 1000€

**Si pour un même niveau de fonction vous percevez une prime inférieure, votre manager en attend plus de vous. A l'inverse, si vous percevez beaucoup plus, inscrivez-vous sur la prochaine RAP, vous avez toutes vos chances ...**

## ÉDITO

## DISCRIMINATION

### La discrimination n'est-elle pas le fait d'une société inégalitaire et injuste ?

Nous, militant CGT de la DT, observons une très nette accélération de la discrimination envers notre syndicat. Dans l'espace de quelques mois plusieurs faits témoignent de cette envie de museler la CGT : C'est par exemple, un élu CGT qui a été écarté de la nouvelle organisation et se retrouve en mission dans une autre Direction, ou le renvoi d'un membre suppléant CGT au dernier Comité Technique.

#### Tous ces faits sont condamnables certains sont illégaux.

A notre connaissance aucune autre organisation syndicale n'a subi de telles attaques. Bien au contraire la parole est donnée à toutes celles qui vont dans le sens de la stratégie du Directeur.

Cette très nette dégradation des relations entre la CGT et la Direction de la DT a été dénoncée par la fédération de la CGT au siège de La Poste. Nous espérons ainsi renouer avec un dialogue social apaisé. Mais surprise, devinez qui répond ? .... Le Directeur de la DT en personne !!! Cherchez l'erreur !

#### La CGT dérange, irrite et pique.

Le fait que la CGT ait tout mis en œuvre pour s'opposer aux conditions désastreuses de la réorganisation et pour en améliorer autant que possible les conditions d'accompagnements dérange notre Directeur. Mais que, de plus, elle soit arrivée 1ère organisation syndicale aux dernières élections professionnelles, cela lui est certainement insupportable.

#### Le personnel est lui aussi de plus en plus en proie à une discrimination grandissante.

Qu'il travaille dans une grande PIC ou dans un petit établissement, la pérennité de son emploi n'est pas équivalente, le comblement des positions vacantes ne se fait pas dans les mêmes conditions et les possibilités d'évolutions sont différentes. En cette période de forte diminution des volumes du courrier l'inégalité de traitement est une réalité.

..../....

#### Sommaire:

page 1: L'édito, le chiffre,  
page 2 : Suite de l'Edito; Trouver l'erreur  
page 3 : Les ATS, les oubliés  
page 4 : Les brèves.

 Afin de recevoir les expressions CGT, il suffit de le demander à l'adresse ci-dessous: [journalcgt.dt@orange.fr](mailto:journalcgt.dt@orange.fr)

## Édito suite

### La dernière réorganisation a également mis de côté les notions d'équité entre les différentes fonctions.

Tandis que des postes à la fonction allégée perçoivent la prime la plus importante, d'autres comme les ATS rament sous la charge et l'inorganisation de leur travail. Ces derniers n'ont touché aucun accompagnement social et leurs revendications semblent aujourd'hui lettre morte.

Quant au personnel de nuit et à leur cycle de travail il y a vraiment 2 poids et 2 mesures. Si la DT essaye d'imposer aux postiers, avec des arguments très contestables, des vacations de nuit de 8h00 maximum, les techniciens des sociétés privées qui prestent pour la DT, parviennent sur leur demande à obtenir des cycles de nuit de 10h00 !

Et que dire d'une direction qui se refuse à

communiquer sur la charge de travail projetée pour la DT sur des fonctions en évolutions à l'exemple de l'immobilier ou des activités supports...

Avec pour corollaire, une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) rabaissée à une simple notion de communication RH.

Comment s'étonner alors qu'avec 40% des agents et personnels de la DT, en situation de partir en retraite ou d'opter pour le TPAS dans les 5 ans, notre direction ne programme que 10 embauches externes en 2019 !



### Le constat est amer

100 à 150 départs par an pour 10 embauches programmées, le rôle de notre direction ne serait-il pas d'accompagner la mort lente de la DT ?

### Si la question est brûlante, ne mérite-t-elle pas d'être posée ?

Pour la CGT, la Direction fait fausse route en essayant de diviser les organisations syndicales. De même, elle devrait s'attacher à respecter les notions d'équité envers son personnel.

### De l'injustice naît la colère

Une colère qui pourrait devenir rapidement incontrôlable. La Direction serait bien inspirée d'être prudente sur le sujet car la CGT n'aura de cesse de dénoncer les injustices et de mobiliser le personnel, pour ses droits, la reconnaissance de ses compétences et qualifications et pour préserver l'outil DT dans son entièreté.

## TROUVER L'ERREUR

### A Paris au Comité technique du 26 mars :

#### Les dénonciations des régimes de travail du TEAM de CASTELNAU

En 2012, l'effectif s'évaluait à 16 techniciens, il n'est plus aujourd'hui que de 14 et avec un périmètre de travail plus important.

- La CGT commence à questionner sur les effectifs et demande : Avant de faire une dénonciation des régimes de travail ne serait-il déjà pas plus simple de déjà combler les positions vacantes ?

- Le président fâché répond : « Pour les dénonciations nous n'avons réglementairement aucune présentation à faire. Pour la question des effectifs vous verrez ça lors des négociations locales. Ici, il s'agit juste de vous informer; les négociations se font en local. Vous n'avez qu'à voter juste en prenant en compte les délais, si entre deux réorganisations, il y a bien les deux ans de respectés et c'est tout ! »

### 2 mois plus tard, le 28 mai en local, à CASTELNAU, lors de la seconde plénière de cadrage :

- En préalable, nous posons le problème des effectifs en dénonçant les 2 reprises d'emplois depuis 2012.

- Très logiquement le DTORI nous répond : « ce n'est pas ici que l'on négocie les effectifs, il faut voir ça au niveau national ! »

#### Conclusion :

### Il n'y a aucune instance qui semble prévue pour négocier les effectifs.

Le seul moment où les organisations syndicales peuvent peser sur le dimensionnement des équipes, c'est lors des négociations des préavis de grève avec un rapport de force favorable.

Au CT du 25 juin la CGT a demandé d'inscrire à l'ordre du jour les règles du calcul du CADOR (Cadre d'organisation ou si vous préférez les effectifs) dans les Teams.

Mais sans l'appui de 2 membres des autres organisations syndicales, cette demande risque fort d'être rejetée. Il faut être 4 membres sur 8 au CT de la DT pour inscrire un point à l'ordre du jour.

### C'est cela le dialogue social à la Poste !



## ATS, LES OUBLIÉS

### Suites apportées à la CDSP du 8 janvier, puis au Comité Technique du 26 mars sur la protestation des ATS

#### Méprisant !!!

Voilà en un mot comment résumer notre directeur, concernant le dossier sur les ATS.

La CGT lui a rappelé la situation des ATS (41 agents de la DT) depuis le mois de juin 2018 où leur poste n'a pas été supprimé pour la réorganisation. **Soit !** Par contre, leur activité a changé considérablement depuis le 3 septembre mais pas assez aux yeux du DT pour qu'ils soient considérés et impactés.

#### Les échanges furent houleux.

Le DT, ne connaissant pas bien le job des ATS, avait du mal à en parler, il pensait d'ailleurs que les ATS étaient des techniciens de grade 2-3/3-1 et ne comprenait donc pas la grogne de ceux-ci puisque pour lui les techniciens ne sont pas impactés par sa réorganisation.

Effectivement depuis 2015 avec la fusion des ATI et ATSI en un poste d'ATS, la fiche de poste de ceux-ci était un fourre-tout. Mais les missions des personnels étaient restées les mêmes (pour les besoins de la DT) qu'auparavant. Il y avait donc des ATS-ATSI et des ATS-ATI... *vous me suivez...*

Et bien monsieur le Directeur de la DT met fin à cela et décide de dire que tous les ATS de France feront les mêmes activités (sur le papier...) et que ces activités? si on cherche bien? on pourra peut-être les trouver dans la fameuse fiche de poste fourre-tout et cela sans que les ATS en soient impactés...

En gros un Tech immo passe du jour au lendemain Tech indus mais il n'est pas impacté car il s'appelle toujours Tech.

Pour lui, les ATS n'ont pas eu besoin de postuler sur leur poste donc, ils n'ont droit à rien.

- A cela la CGT lui répond puisque les CTO choisissent de devenir RM sans passer par un appel à candidature, les ATS méritent donc la même contrepartie, à savoir

5000€ !!!

Le directeur nous répond : « il fallait bien motiver les CTO à perdre 50% de leur activité » ....



Là nous nous sommes dit qu'il nous prenait pour des jambons ! Et bien en fait oui ! Mais il assume ! Comme dirait madame la DRH : « c'est lui le patron ! » et quand on parle de mépris, le patron fait la leçon.

Aussi nous lui avons rappelé les craintes des personnels faisant de l'immobilier à la DT quant à leur devenir vis-à-vis de LPSI. Craintes que nous lui avons déjà formulées lors de notre audience de février.

- Toujours la même réponse de sa part : « la BSCC ne veut pas confier la gestion de ses sites à LPSI et elle fait confiance à la DT pour cela ».

Soit mais nous avons encore dit les mêmes choses :

1. Pourquoi ne pas communiquer directement auprès de votre personnel à ce sujet vu que celui-ci a des doutes sur son avenir ?
2. Pour que la BSCC continue de faire confiance à la DT, il serait temps que la DT prenne enfin la mesure que l'immo à la DT part dans tous les sens et qu'elle valorise un peu plus son personnel concerné.

Vous l'aurez compris la réponse est dans le titre, ça commence par un M... donc nous attendons...

En dehors de ça, les échanges sur la dure réalité du métier d'ATS, où d'aucun en France ne fait le même boulot, ne suit pas les mêmes process... ont quand même touché notre cher patron. Surtout quand un syndicat d'accompagnement reprend

une de nos demandes déjà formulée au mois de janvier, à savoir une journée consacrée à l'harmonisation des process et des missions du domaine immobilier.

*Et là les oreilles de notre DT se sont rouvertes, cajolées quelles étaient par la douce voix d'un signataire !*

Donc, la DT prend la ferme décision de ... réfléchir à l'organisation de journées d'études sur l'immobilier...

#### Nous attendons donc !

En avril nous attendons, en mai nous attendons, et début juin nous attendons toujours ...

Au CT du 25 juin la Direction présentera enfin sa réflexion sur les fameux groupes de travail avec un objectif d'aboutissement en fin d'année.

A ce rythme, il faudra plus de temps à notre chère direction pour entendre les personnels qu'il ne lui en a fallu pour imposer une réorganisation hors sol. Mais a-t-elle compris le désarroi du personnel, car avant même d'engager le groupe de travail réclamé par le CT, elle voudrait déjà avoir la haute main sur le choix des participants, de même qu'elle a déjà établi le tableau de la trame qu'elle entend suivre. Et là surprise, il s'agit de « cadrer le tout par les grands principes de fonctionnement et de la réorg 2018 ».

Va-t-elle nous réexpliquer les fiches de poste et le bien-fondé de sa réorganisation ?

#### La montagne risque bien d'accoucher d'une souris.

**Sans une forte réaction du personnel, il ne faut pas attendre une amélioration avant 2020 !!! Et qui sait, la direction espère peut-être être sauvée par l'annonce de la prochaine réorganisation !**

## LES BRÈVES

### Ça craque de partout à la DT

**Du nord au sud, de l'est à l'ouest la grogne gagne du terrain.**

C'est la conjugaison du manque d'effectif et du peu de considération qui exaspère le personnel. Certains agents de la DT se retrouvent en risque. Depuis la mise en place de la réorganisation, les ATS revendiquent la prise en compte de la spécificité de leur métier. A Limoges, 3 préavis de grève ont été déposés depuis le début de l'année. En Auvergne les techniciens supports comptent bien faire entendre leur mécontentement le 6 juin par une journée de grève intersyndicale. C'est le 14 juin que les techniciens indus de St Gibrrien dans la Marne seront eux aussi en grève.

Face à tout cela la Direction fait mine de rien entendre. Elle essaye de gagner du temps en reportant, de réunion en réunion, des décisions urgentes. Mais sa responsabilité est engagée. Aujourd'hui dans de nombreux services ce n'est plus tenable.

**Sans réponse de la DT nous nous dirigeons vers un préavis de grève pour toute la DT.**



### Égrenées

Vous voulez prendre 1 heure pour aller rechercher votre enfant à l'école ou honorer un rendez-vous médical. Et bien ZUT, malgré un compteur de RC conséquent, votre manager vous annonce que vous ne pouvez pas prendre 1 heure de façon isolée.

Que se passe-t-il ? En fait nous avons 2 compteurs de RC. L'un produit des heures majorées, l'autre non. Le premier est alimenté par des heures supplémentaires suivant les besoins du service qui bizarrement et très injustement ne vous permet pas de prendre ces heures de façon égrenées. Le deuxième est issu de compensations, par exemple de repos de

cycles tombant sur un jour férié. Mais le comble dans cette gestion des RC c'est que ni l'agent fonctionnaire, ni le manager ne peuvent savoir dans quelle catégorie se trouvent ces RC. L'application HRA ne faisant pas la distinction. Par contre, le salarié a l'avantage d'avoir accès à cette différence grâce au compteur de RCE pour les heures majorées.

### Des effectifs à la tête du client

**La très mystérieuse calcullette de la DT pour le calcul des effectifs ne semble plus avoir de pile !!!**

D'année en année, nous voyons les CADOR de chaque TEAM fondre aussi vite que la glace des pôles. Plus la DT augmente la charge de travail, plus elle retire du personnel. A chaque réorganisation, elle affirme : « c'est sans gain de productivité » ! Puis lorsque la machine arrive à nous sortir un nombre, il est souvent décimal comme si l'on pouvait hacher le technicien en rondelle. Face à ce dilemme, la Direction « tranche » en fonction des forces en présence. Face à un personnel conciliant, elle aura tendance à arrondir au nombre inférieur. Contrairement, lorsqu'elle se retrouve confronté à une équipe de vieux briscards, elle tend à concéder quelques dixièmes d'emploi.

### Irrégularité

Un technicien de St Priest a constaté une irrégularité sur le planning. Il n'y avait pas les 35h00 de repos hebdomadaires obligatoires entre la fin de vacation du samedi (20h00) et la prise de vacation du lundi matin (5h51). Une commission de suivi a donc été tenue pour, réparer l'erreur et dédommager le personnel. Après moult débats, la Direction a consenti de dédommager le personnel concerné jusqu'à 27,6 heures de RC.

### Opacité

**Où est passée l'enveloppe de la part variable ?**

La CGT a demandé à la Direction de faire la transparence lors de la CDSP du 12 juin. Réponse: **c'est non !!!** Nous avons renouvelé notre demande pour le CT du 25 juin.

**C'est encore NON !**

**Pourquoi les autres organisations syndicales à part SUD ne nous suivent pas sur ce point ? Ont-elles peur de froisser la Direction ?**

### GPEC - Bla Bla

**Comme chaque année, la présentation de la Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences (GPEC) par la direction ressemble à tout sauf à une GPEC.**

En effet, comment évoquer une gestion prévisionnelle des emplois sans se projeter sur l'avenir avec des questions simples : quelle sera la charge de travail, sur combien de site, dans quels domaines, donc les effectifs à mettre en regard et avec quelles compétences dans les années à venir. Il faut ensuite mettre en regard avec la charge de travail, les effectifs et les compétences actuelles des personnels de la DT, également regarder la pyramide des âges et là, avec 40% de l'effectif en situation de partir en retraite et TPAS, nous devrions avoir une politique d'embauches pour le moins dynamique. Toutes ses questions essentielles sont absentes de la GPEC que nous présente la direction. Pourtant, celle-ci travaille déjà sur le schéma industriel 2021-2023 !

Comprenez qui voudra: **la direction sait anticiper, sauf pour la GPEC ou le Bla-Bla vide de contenu est à l'ordre du jour.**

### DT, la fonte des effectifs

Selon les bilans sociaux successifs nous étions en effectifs permanents (donc avec les TPAS) :

- 1531 en 2015
- 1522 en 2016
- 1437 en 2017
- 1320 en 2018

Et selon le questionnaire post-réorganisation envoyé en février à l'ensemble des collaborateurs en activités (y compris les alternants et donc sans les TPAS) **nous ne serions plus que 1115 actifs à la DT**