



Bonne et heureuse année 2022

Le chiffre :

40

C'est le nombre de mois de gestation que devrait compter la dernière réorganisation locale, celle de la Team Indus de Castelnau, depuis la dénonciation des horaires jusqu'à sa mise en œuvre. A titre de comparaison les négociations pour la réorganisation de la DO auront duré 7 mois. D'une extrême à l'autre, la Direction déroule ses projets avec toujours le même objectif, **réduire les emplois**.

Les conséquences se traduisent pour le personnel par une dégradation des conditions de travail.

Les revendications portées par la CGT trouvent rarement une place dans les textes finaux. Des textes qui sont validés par l'abstention d'autres organisations syndicales, après avoir passé plusieurs bilatérales à se mettre d'accord avec la Direction ...

Afin de recevoir les expressions CGT il suffit juste de le demander à l'adresse ci-dessous.

Nous vous invitons également à l'utiliser pour témoigner de votre vécu de terrain et de nous faire part des difficultés rencontrées (retard dans la fourniture en moyen de protection, la réalité du télétravail, les conditions d'intervention sur site ...). journal @ mail :

journalcgt.dt@orange.fr

ÉDITO

LA DT ET LE DERNIER KILOMÈTRE

Dans ce monde du Buzz et de l'instantané, la décrue de la lettre apparaît comme inexorable. Nos dirigeants qu'ils soient à la tête de La Poste ou aux commandes du gouvernement ne font rien pour enrayer cette dégringolade du service public postal. Tout au plus ils gèrent les coûts financiers pour en maintenir les profits au risque d'en accélérer la chute. C'est ainsi que pour compenser les pertes de volume du courrier, le timbre qu'il soit gris, vert ou rouge a vu son tarif doubler depuis 9 ans ! Au 1er janvier 2022, il vient de subir une nouvelle augmentation entre 7,5% et 11,7%.

Cette diminution du courrier entraîne une réduction brutale des effectifs dans toutes la BSCC. Avec une rigueur très pragmatique, la DT suit ce chemin qui nous conduit tout droit dans le mur. Les services débauchent à tour de bras. Ce n'est pas la dernière réorganisation qui nous fera mentir. Au-delà des chiffres de suppression de postes et de positions vacantes, le personnel subit dans son ensemble une importante dégradation de ses conditions de travail.

Dans ce contexte l'un des faits les plus préoccupants est l'absence d'objectif pour la DT. Notre Direction technique aurait pourtant fort à faire pour assurer un service public moderne à l'ère du mail et autre message électronique.

Sans but et sans grand projet, nous ne savons pas de quoi demain sera fait. La DT vit sur ses acquis en essayant d'organiser les services pour ne remplacer aucun départ. Imaginer : sur un petit millier d'agents, il n'y a eu que 4 embauches externes en 2021. Le comble, c'est que notre ancien Directeur déclarait avec suffisance que nous étions une Direction recruteuse !!! **Est-ce que le dialogue est possible avec autant de mauvaise foi ?**

Depuis, nous avons changé de directeur mais, hélas, pas de ligne Directrice. Ancien responsable du dernier kilomètre à la BSCC, est-il chargé de fermer boutique ? Sans être grand devin, cela semble être le chemin qu'ont choisi nos dirigeants.

Vous trouverez dans ce numéro des résumés des dernières instances de 2021. Pour que 2022 ne ressemble pas à l'année précédente, une réaction du personnel sera nécessaire.

« Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible »

Antoine de Saint Exupéry

Bonne année à toutes et à tous, de lutte et de progrès social

Sommaire

page 1 L'édito : La DT et le dernier kilomètre.

page 2 : Extrait du compte rendu du comité technique du 4 novembre.

page 3 : compte rendu CT du 4 novembre (suite) ; 7ème Plénière pour Castelnau du 8/12

page 4 : Les brèves

EXTRAIT DU COMPTE RENDU COMITÉ TECHNIQUE DU 4 NOVEMBRE 2021

LA RÉORGANISATION DE LA TEAM INDUS DE POITIERS



Nous dénonçons une nouvelle fois le nombre élevé de techniciens qui n'a pas atteint le niveau III (50%) alors que les objectifs de la DT étaient en 2018 : 85% des techniciens en classe III !

La direction répond avec toujours les mêmes arguments : c'est un objectif national, l'équipe est jeune, nous prenons des parcours de reconversions, il leur faut le temps de gravir les échelons, ... Le DO rappelle qu'il y a des compétences à acquérir.

La CGT insiste en s'insurgeant contre le fait que des techniciens ont toutes les UC, sont validés par leur hiérarchie mais ne sont pas promus. Ce sont des situations révoltantes qui durent depuis plus d'un an alors que le rythme des promotions devait être tous les 6 mois.

La direction baisse la tête et ne répond pas.



Sur les horaires, la CGT fait la remarque qu'ils ne sont pas mentionnés dans l'accord. Contrairement aux accords précédents, il n'y a aucune précision faite

sur la nature des vacations de jour (matin, après midi, mixte). Il y a juste la durée hebdomadaire 35H00 et la durée du régime de travail de 6 semaines au lieu des 4 semaines maximum prévues par le code du travail. En signant cet accord, c'est un chèque en blanc que nous faisons à la direction. Presque toutes les autres organisations nous suivent sur ce point en demandant que des précisions sur les horaires soit inscrites dans l'accord. FO se démarque avec un point de vue différent et semble considérer que les horaires n'ont pas besoins d'apparaître dans les accords ... La direction se tape sur le ventre.

Alors que la DRH consent que cela a pu être fait mais répond fermement qu'elle n'ira pas dans ce sens, FO affirme que jamais les horaires n'ont été jusqu'ici mentionné dans les accords et que ça n'a jamais posé de problème.

La CGT conteste cette affirmation avec l'accord d'Annecy dont le planning était annexé à l'accord. Mais FO insiste lourdement. Dans quel intérêt ???

En tout cas ce n'est pas celui du personnel car la direction peut avoir toute la souplesse nécessaire pour modifier durablement le planning et ne pas respecter les horaires négociés. Sa seule contrainte

serait une DHT de 35H00 et un planning basé sur 6 semaines.



Dans l'accord, les HS devraient être calculées sur la période de référence qui peut-être de 6 semaines. La CGT demande si cette disposition va être appliquée ? La DRH répond qu'il y a actuellement un moratoire en vigueur pour payer les HS avec la majoration réglementaire sans les calculer sur la période de référence.

Attention dans le cas d'un cycle de travail de 6 semaines il faudrait que l'agent effectue $35 \times 6 = 210$ H00 de travail effectif pour qu'au-delà de cette durée les heures soient comptées comme HS.

Cela impose un travail à 100%, ce qui est un cas de figure quasiment exceptionnel..., car les CA, RC, Férié, arrêt de travail... ne sont pas comptabilisés comme du travail effectif.

Résultat du VOTE :

Pour : 0

Contre : 2 CGT, 1 SUD, 1 UNSA

Abstention :

2 CFTD, 1 CGC/CFTC, 1 FO.

**JEUDI 27 JANVIER
MOBILISÉS POUR NOS
SALAIRES ET NOS EMPLOIS**



EXTRAIT DU COMPTE RENDU COMITÉ TECHNIQUE DU 4 NOVEMBRE 2021

LA RÉORGANISATION DE LA TEAM SUPPORT DU POITOU-CHARENTES

Habilement dans sa présentation, la DTOSD ne présente pas les effets de la réorganisation de la DO.

Nous demandons qui est le TEO RM ? La DRH nomme l'agent qui occupe également le poste d'ATS. Le cumul des emplois d'ATS et de TEO RM est une anomalie et risque de faire jurisprudence sur d'autres TEAM et d'autres fonctions.

Le Directeur propose aux signataires de l'accord DO (CFDT, FO, CGC, UNSA) d'évoquer cette situation en commission de suivi. Une manière élégante de se débarrasser de la question et des organisations syndicales les plus contestataires.

Comme nous l'avons relevé lors de la plénière conclusive, la DTOSD souhaite anticiper le plus possible la pose des congés. Le texte précise que les congés doivent être posés sur un échéancier en début d'année. **Cela n'est pas conforme aux règles postales.**

Toutes les OS sont d'accord sur ce point.



Face à la fronde syndicale la direction bat en retraite en argumentant que nous avons mal compris et que ce ne sont que des prévisions.... Le directeur promet qu'ils modifieront la phrase sur la pose des congés.

Mais quand ?

Sur les astreintes Peak Période, nous demandons que soit inscrit qu'elles seront payées avec un taux majoré. Pour la direction la définition est assez claire. C'est celle du taux majoré décrite par le BRH. Mais en aucun cas elle ne veut modifier le relevé de décision. **La raison est uniquement ne pas vouloir réécrire tout le relevé de décision !!! Hallucinant !**

Résultat du vote :

Pour : 2 CFDT, 1 CGC/CFTC, 1 UNSA

Contre : 0

Abstention : 2 CGT, 1 SUD, 1 FO

EXTRAIT DU COMPTE RENDU CGT DE LA 7ÈME PLÉNIÈRE DE LA TEAM INDUS DE CASTELNEAU DU 8 DÉCEMBRE 2021

UN ACCORD QUI NE GARANTIT NI LES HORAIRES, NI LES EFFECTIFS !!

Trois années de négociation pour en arriver là !!!

Que de désillusion à la fin de cette plénière de 3H30 qui devait être la dernière réunion avant les instances de validation (CHSCT et CT).

Qu'y a-t-il en réalité dans l'accord ?

La Direction a refusé quasiment toutes nos revendications et propose un accord a minima qui est en fait un marchandage des conditions de travail.

En effet, en contrepartie d'un accompagnement financier de 2 000 € (1 700 €

dès la signature et 300 € sous conditions), la DT entend allonger les cycles de travail sans en préciser les horaires, veut appliquer les règles officielles d'attribution des heures supplémentaires beaucoup moins avantageuse que le calcul actuel et refuse de s'engager sur les effectifs.

A part un délai de prévenance de 14 jours, aucune autre revendication n'a été notifiée dans l'accord.

La direction, malgré la demande unanime des organisations syndicales, refuse d'inscrire les horaires dans l'accord, ni de faire apparaître le planning dans un relevé de décision. La priorité à l'ancienneté de

service pour le choix des horaires n'y est même pas évoquée. La demande de compensation pour les remplacements et les promotions demandées depuis le début des négociations sont aux oubliettes.

Le risque de cet accord est celui d'un chèque en blanc que l'on donnerait à la direction.

A l'avenir, sans consulter qui que ce soit, elle pourrait en toute légalité modifier les horaires à l'envie sur des cycles jusqu'à 6 semaines en nuit et 10 semaines en jour.

Les effectifs ne sont même pas évoqués ainsi que la cible des niveaux de fonction

Les brèves

Corruption

Il ne faut pas sous-estimer ceux qui prennent les décisions. Ils savent comment étouffer la rébellion du personnel et fissurer le front syndical. Le 10 décembre, le nouveau directeur, sur sa demande, a reçu la CGT en bilatéral. Ce n'était pas pour se présenter, ni pour nous informer de ses objectifs, mais il était curieux de connaître notre mode de fonctionnement, probablement pour y trouver des faiblesses ou des arrangements ...

Comment pourrait-il manœuvrer face à une CGT plus que jamais déterminé à défendre le personnel ?

Cette question est restée sans réponse.

Transparence

Beaucoup d'agents de la DT ont été destinataire d'un mail d'une organisation syndicale critiquant sans réserve la CGT et prônant la division syndicale.

Ce mail était en fait une réaction bien maladroite à un tract que nous avons diffusé suite à la validation de la réorganisation de la DO. Nous avons alors mentionné la position officielle de chaque organisation syndicale face aux 134 positions de travail supprimées.

Effectivement certaines organisations syndicales qui ont permis, par leur

abstention, la validation de la réorganisation, auraient préféré que le vote reste secret et ne soit pas dévoilé au personnel.

Télétravail

Le nouvel accord qui vient d'être signé pour quelques mois par FO, CFDT, UNSA, CGC est un net recul pour bon nombre de télétravailleurs qu'ils soient volontaires ou contraints :

Aucun rattrapage pour tous les nouveaux télétravailleurs de la période COVID, une prime inférieure à l'ancien accord pour toutes les classes hormis les cadres supérieurs, une partie de la maintenance laissée à la charge de l'utilisateur, ...

C'est sûr, c'est mieux que rien !

C'est plus facile de signer un accord que de s'y opposer et de construire la mobilisation.

Mais se soumettre au désir de la direction n'est pas dans la conception de la CGT.

Toutes dépenses engendrées par une activité professionnelle doit être pris en charge par l'employeur.

Grève de Noël

Face à une direction sourde aux revendications, les techniciens de la Team industrielle de Castelnaud ont demandé aux organisations syndicales de déposer un préavis de grève

du jeudi 23 au soir au lundi 27 au soir. C'est ainsi que SUD, FO, UNSA et la CGT ont été reçus par le DTORI pour négocier les 6 points du préavis.

Dans le plus profond des mépris, la direction a dit non sur tout !

A savoir ici, ce n'est pas le coût des revendications qui a pu motiver la direction :

Le personnel voulait juste l'inscription du planning dans un relevé de décision, la transformation de l'intérimaire en CDI poste, le paiement de l'intégralité de la prime dès la signature du nouvel accord, la contractualisation des différents arrangements locaux, le respect des promotions prévues par la multi compétence, le calcul des HS dès le dépassement des horaires journaliers.

La grève a été suivie par tous les techniciens de jour.

Affaire à suivre.

Rattrapage

Pour la 4ème fois la CGT a interpellé la DRH sur la question du rattrapage dans le cadre de la réorganisation de la DO pour les nominations de tous les agents sur un poste supérieur à leur grade.

Si les textes sont clairs (les fonctionnaires doivent bénéficier d'une prime et les salariés auront un rattrapage lors de l'obtention de la RAP.), **la réponse de la DRH se fait attendre ...**



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :
 Adresse :
 Code Postal : Ville :
 (facultatif) Téléphone perso : pro :
 Grade/ Classification : Métier :
 Service/Bureau (nom et adresse) :

**MATERIEL FINANCÉ
 PAR LES COTISATIONS
 DES SYNDIQUÉS CGT**

