



## Il est temps de réagir Il faut une grève nationale !

Beaucoup de DOTC ont programmé la réorganisation de tous les sites sur 2013 et 2014. Les exigences de suppressions de quartiers sont toujours les mêmes. Le manque d'effectifs est criant et la sécabilité de plus en plus insupportable. Le Grand Dialogue n'a été qu'un rideau de fumée. Il est temps de hausser le ton. Au-delà des résistances locales, il est nécessaire de préparer une riposte nationale rapidement.

### Des réorganisations... comme avant !

Les réorganisations ont repris. Plusieurs DOTC ont mis en place les réorganisations qu'elles avaient suspendues au printemps.

Pour les prochaines réorganisations, la direction prévoit de « mieux expliquer » aux personnels le « sens » des réorganisations. Comme si nous n'avions pas compris qu'il s'agissait de faire des gains de productivité et de supprimer quartiers et emplois.

La direction n'a pris aucun engagement sur l'arrêt des suppressions d'emplois ni sur l'écoute des agents en matière de rythme de travail. Elle s'engage seulement à respecter un calendrier de réunions avec les organisations syndicales.

Mais à quoi cela sert-il si c'est pour nous expliquer que les reprises d'emplois sont indispensables !!!

### Reprise des délocalisations ?

De même, viennent d'être annoncés de nouveaux regroupements de bureaux avec délocalisation, notamment dans le Val d'Oise.

Sommes-nous repartis dans un cycle de délocalisations permanentes ?

### Sécabilité et manque d'effectifs... C'est assez !

Malgré le gel des réorganisations, la direction n'a pas embauché pour autant et le manque d'effectifs est de plus en plus important. Les tournées à découvert se sont multipliées quand ce n'est pas la sécabilité

pour absence inopinée.

La sécabilité sur des semaines entières pour des raisons de période faible ou de manque d'effectifs, c'est de plus en plus inacceptable !

Les embauches prévues par la direction ne suffiront pas à combler les trous car la direction ne prévoit pas le remplacement de tous les départs : les suppressions d'emplois vont donc continuer...

### Halte aux fusions de plaques !

La direction du Courrier est en train de créer des établissements de plus en plus importants au point que parfois, il n'y a plus que deux à quatre établissements par département. C'est prévu au 1er janvier et en tout cas dans les premières semaines de 2013.

Sur le sort et les obligations des rouleurs multi-sites, la direction ne répond pas.

Les directeurs d'Etablissement auront le pouvoir de recruter. Mais cela ne changera rien car ils seront soumis à des exigences d'économies et de productivité maximum sous l'autorité du directeur de groupement et de la DOTC.

Les RH dits de proximité ne seront pas beaucoup plus proches, vu le nombre de sites rattachés et les dizaines de kilomètres de distance entre les sites.

### Et nos salaires ?

Nos salaires n'augmentent pas et les possibilités de promotion sont de plus en plus restreintes depuis que la mise en place de Facteurs d'Avenir est terminée.

## Il faut réagir toutes et tous ensemble et préparer la grève !

### Revendiquons :

- Remplacement de tous les départs. Volant de remplacement à 25% en agents permanents
- Arrêt de la sécabilité, de la sur-sécabilité.
- Droit de veto des personnels et des organisations syndicales sur les réorganisations
- 2.1 grade de base et repyramidage des autres fonctions. Augmentation des salaires

# Prime d'équipe Facteurs d'Avenir 2013

## Toujours arbitraire !

La direction du Courrier a présenté aux organisations syndicales son projet d'évolution de la prime d'équipe Facteurs d'Avenir pour 2013 (à verser en 2014).

Pour SUD, la prime devrait être versée à toutes et tous sans exception, sans objectifs ni indicateurs, sans conséquences de l'appréciation au taux le plus fort (450 euros) et pour 2012 et pour 2013. Les factrices et les facteurs méritent bien cela, à force de subir dépassements horaires, sécabilité et suppressions de quartier.

### Choix des indicateurs

Le Directeur d'Etablissement doit choisir un indicateur dans chacun des trois axes

#### 1er Axe

##### Développement

- Taux de réclamations par équipe
- Taux de rétablissement réexpédition
- Apport et réalisation de Chiffres d'Affaires
- Taux d'instance LR
- Taux d'instance Colis
- Taux de réalisation des prestations dans les délais contractualisés

#### 2ème Axe

##### Vie au Travail

- Respect des consignes de sécurité (port des EPI, casques etc.)
- Mise en oeuvre des bons gestes et postures (dépôts/relais, utilisation des matériels de manutention etc.)
- Diminution du nombre d'accidents de travail ou de service
- Nombre de fiches Savoir-Faire maîtrisées
- Entraide entre les équipes
- 1 formation par an et par agent

#### 3ème Axe

##### Performance

- Nombre de tournées à découvert
- Taux de restes
- Evolution du nombre de BAL normalisées
- Nombre de bordereaux de collecte remontés
- Diminution du nombre de PDI à 0 sur voies numérotées
- Description de tous les PDI IP dans la base GEOPOINTS
- Nombre de PDI décrits dans GEOPOINTS

### Des indicateurs décidés par le DE

Pour 2013, il n'y aura plus d'indicateurs nationaux applicables dans tous les établissements Courrier. Le directeur d'Etablissement pourra choisir 3 indicateurs dans la liste une liste (voir ci-contre).

Avec la décentralisation pure et simple des indicateurs, les disparités entre établissements et entre DOTC risquent de s'accroître...

### Plus de sanction en fonction des arrêts-maladie

Jusqu'à présent, les arrêts-maladie faisaient l'objet d'une retenue sur la prime. Les premiers jours d'arrêt étaient particulièrement sanctionnés. Il n'y aura plus de modulation individuelle du montant de la prime en fonction du nombre de jours d'arrêts-maladie. Pour SUD, c'est positif. Cet arrêt d'une sanction financière pour raison de maladie met fin à une situation de discrimination vis-à-vis d'agents qui connaissent des situations de santé difficiles. De toute façon, pour SUD, mieux vaut s'arrêter que de voir sa situation de santé se dégrader. L'arrêt-maladie est un droit qui ne peut être sanctionné et qui doit être respecté.

### Des indicateurs toujours contestables

On peut toujours discuter de la validité de pas mal d'indicateurs listés par La Poste : le taux de réclamations ou le taux d'instance peuvent être liés à la nature du quartier et pas à la qualité de service du facteur ou de la factrice... Il en est de même pour l'évolution du nombre de boîtes normalisées et on pourrait prendre ainsi tous les critères.

**C'est pourquoi SUD demande à ce que la prime soit attribuée à toutes et tous sans exception...**

### Deux critères inacceptables

#### Nombre d'accidents de travail et de service.

Certes, ce n'est plus un critère obligatoire mais les raisons qui nous conduisaient à contester ce critère demeurent : risques de sous-déclaration des accidents de travail et de service, responsabilité essentielle de l'entreprise dans le nombre d'accidents de travail et de service. **Nous demandons le retrait de ce critère.**

#### Nombre de tournées à découvert.

Il est heureux qu'il n'y ait plus d'objectifs sur le nombre de jours de sécable. Mais un objectif de nombre de tournées à découvert est un moyen de faire pression sur la multiplication de la sécable à cause de la pénurie d'effectifs. Les factrices et les facteurs ne sont pas responsables de la pénurie d'effectifs. SUD, comme d'autres organisations syndicales, exige l'augmentation des volants de remplacement. Ce serait le meilleur moyen de résoudre le problème des tournées à découvert.

#### Prime 2011 versée en 2012

La direction a donné quelques infos sur le montant des primes versées :  
14% des facteurs auraient touché moins de 150 euros  
36% entre 150 et 300 euros  
50% entre 300 et 450 euros  
2,5% n'auraient rien touché du tout.

# Sécabilité : on n'en veut plus !

La sécable de début de semaine est née avec Facteurs d'Avenir. L'extension de la sécabilité pour absence inopinée ou sur les périodes dites faibles est un facteur important d'aggravation de la pénibilité du travail des factrices et facteurs. Améliorer les conditions de travail, c'est supprimer la sécable. Un point, c'est tout !!!

## Sécabilité = pénibilité

La sécabilité en soi, c'est pénible. Y compris en début de semaine quand le trafic est censé être plus faible. Avoir une tournée qui change selon les jours est un élément important de pénibilité. Quand le trafic n'est pas aussi bas qu'annoncé, quand il faut faire la PNA les premiers jours de la semaine, cela devient insupportable.

Après avoir mis en place Facteurs d'Avenir avec la sécabilité en début de semaine, nos directions ont multiplié les dérives pour en faire la variable d'ajustement principale des effectifs.

Déjà pénible en début de semaine, la sécabilité sur des semaines entières en période dite faible renforce encore la pénibilité. Quand on voit le nombre croissant de semaines de sécables (plus de 20 semaines faibles par an dans certaines DOTC), on peut craindre le pire pour l'avenir.

**Que ce soit pour des absences en tout genre ou anticiper sur des prétendues baisses de trafic**, les directions n'hésitent pas à imposer la sécable à outrance pour gérer la pénurie d'effectifs. La sécabilité pour absence inopinée est d'autant plus pénible qu'elle n'est pas planifiée à l'avance.

La sécabilité est pour une bonne part responsable des dépassements horaires, un autre facteur de pénibilité.

Alourdie par les réorganisations successives et les suppressions de quartier, la partie sécable s'en retrouve automatiquement augmentée elle aussi.

La Poste s'en moque totalement avec une logique purement comptable et la complicité de logiciels censés calculer les tournées «au plus près de la réalité du terrain» !!!

La pénibilité des organisations de travail, quand la direction en tiendra-t-elle enfin compte ?

## SUD revendique :

**La seule solution est la suppression pure et simple de la sécabilité, qu'elle soit inopinée ou structurelle.**

- **Un volant de remplacement au minimum à 25% en agents permanents et à temps plein**
- **La fin de la pré-quantification du temps de travail**
- **L'arrêt des suppressions de quartiers**
- **Une réelle prise en compte de la pénibilité**

## Sécabilité, un moyen de supprimer des emplois

Nous aurions pu raisonnablement penser que le gel des réorganisations sonnerait aussi le gel des suppressions d'emplois, mais cela n'était qu'un leurre et La Poste a mis tout en oeuvre pour continuer à faire baisser les effectifs dans les centres.

La sécabilité a été un bon moyen pour y parvenir. On ne compte plus le nombre de départs en retraite ou le nombre de licenciements en tous genres que La Poste n'a pas remplacé. Ces départs mettent à mal le volant de remplacement déjà bien bas. Donc le risque de tournée à découvert augmente régulièrement.

Et quoi de mieux que l'utilisation de la sécable pour pallier les absences et pour cela tous les prétextes sont bons.

- Annonce pas toujours réelle d'un faible trafic
- Menace et chantage en tous genres sur les agents
- Culpabilisation systématique sur le respect des usagers

Le premier respect des usagers mais aussi des facteurs est d'arrêter de supprimer des emplois, d'alourdir sans cesse la sacoche du facteur, et de mettre fin à la sécable.

## Organisations à 42h ?

**La Poste fait la girouette sur les rythmes de travail pour mieux supprimer des emplois**

«Plus jamais d'organisations à 42 heures», combien de fois avons-nous entendu ce discours des dirigeants de la Poste. Cette organisation a été bannie de tous les projets, pire encore, dans beaucoup de cas, les consignes étaient de ne pas avoir d'organisation allant au-delà de 40h voire de 38h.

Cette baisse de DHT des quartiers (durée hebdomadaire du travail) n'a pas créé de quartiers supplémentaires. La Poste a continué à supprimer des quartiers tout en diminuant la DHT, faisant exploser les dépassements horaires (non payés souvent). **Aujourd'hui, dans le cadre des organisations innovantes**, la direction préconise à nouveau des organisations à 42h (avec un jour de repos glissant par semaine). Le seul but, c'est de supprimer encore plus de quartiers en profitant de l'allongement de la journée de travail.

Et dans cette organisation, la sécabilité devient permanente !!!

# Quand la direction nous met en concurrence

Récemment, plusieurs décisions de La Poste aboutissent à mettre en concurrence les factrices et facteurs avec des salarié-es des filiales. La seule logique, c'est la rentabilité maximum et le dumping social. Postier-es et salarié-es des filiales ou des sous-traitant-es, nous devons nous battre ensemble contre cette mise en concurrence et pour l'amélioration de nos conditions de travail à toutes et tous.

## Médiapost : droit de distribuer du courrier

Sur demande de La Poste, l'ARCEP a accordé une licence de distribution du courrier à Médiapost. Médiapost est donc en situation de concurrencer La Poste. La direction du Courrier jure ses grands dieux que c'est juste pour sécuriser la distribution de la PNA ciblée géographiquement. Il n'en reste pas moins que La Poste peut choisir désormais de faire distribuer du courrier adressé ou par Médiapost ou par les factrices et facteurs... Juste un moyen de faire pression pour que les uns et les autres acceptent la dégradation de leurs conditions de travail.

## Médiapostier-es en PIC

La Poste propose d'embaucher des distributeurs/trices Médiapost en PIC à temps partiel en fin de semaine pour compléter une activité à temps partiel qui est plutôt en début de semaine... Le but : «remplacer» les grévistes de fin de semaine sur les PIC ? Sûr. Faire face à la baisse d'activité des distributeurs de PNA avec l'automatisation de l'assemblage ? Vrai.

Ces agents volontaires auront deux contrats de travail, un contrat Médiapost et un contrat Poste. Mais pourquoi n'auraient-ils pas le même contrat, un contrat Poste? D'autant que les plate-formes de stockage de la PNA seront de plus en plus souvent situées dans les PDC et PPDC !!!

## Colis des facteurs sous-traités !

Dans la Drôme, durant le mois de décembre les colis du bureau de Crest ont été sous-traités. Les salarié-es d'une entreprise extérieure sont venus chercher les colis au bureau. Mais à Coliposte, c'est parfois plus de la moitié de la distribution des colis qui est sous-traitée à des entreprises extérieures ou à des louageurs payés à la journée. Après, la direction du Courrier peut toujours nous parler de baisse du trafic...! S'ils sous-traitent !

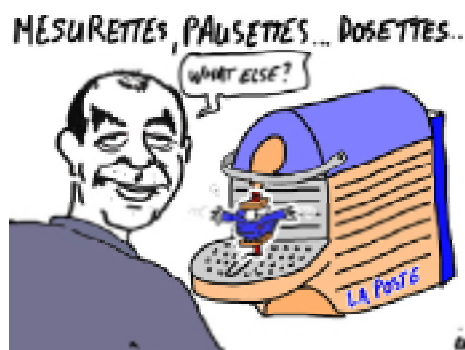
Sans parler du modèle social du CDI à temps plein dont se targue la direction du Courrier : c'est de plus en plus seulement pour la galerie !

## Facteo, un outil professionnel ! Pas un objet personnel !

Après avoir vanté les qualités du Facteo et en avoir fait un objet qui permettait de se passer de son propre smartphone personnel, la direction de La Poste change de politique de communication.

Le risque était que le fisc considère le Facteo comme un avantage en nature. La Poste aurait dû payer des cotisations sociales et les personnels l'inclure dans leur déclaration d'impôt ! Le cadeau avait un drôle de goût... Le problème, c'est qu'au passage, la direction se donne les moyens de contrôler les appels des factrices et facteurs en cas d'«abus» : dépassement du forfait de deux heures ou navigation abusive sur Internet. La direction vérifiera si le dépassement est justifié par un motif professionnel ou si c'est un «abus» de consommation personnelle. Factrices et facteurs ne seront donc pas à l'abri d'une intrusion dans leur vie privée.

Le déploiement de Facteo se poursuit. Durant l'année 2013, le nombre de factrices et facteurs équipés passera de 1000 à 10 000. La mariée est moins belle qu'annoncée. A plus ou moins long terme, les emplois de cabine seront supprimés.



## Et voilà le temps partiel factrice

Quelque part dans le Haut Doubs, un directeur d'Établissement a décidé de faire distribuer deux villages par des contrats à temps partiel. Ces contrats se contentent de réceptionner le sac de courrier déjà trié et classé. Pas de participation aux tâches de tri...

La direction du Courrier nous vante la délégation du pouvoir de recruter du directeur d'établissement. On en voit les dérives avant même que cela soit officiellement en place...

... A moins que ce ne soit une organisation innovante pour faire évoluer le modèle social de La Poste comme le disait le rapport Kaspar.

Vive le retour du temps partiel contraint !