



FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DU SECTEUR
DES ACTIVITÉS POSTALES ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS CGT
263, rue de Paris - Case 545 - 93 515 Montreuil Cedex
Tél. 01 48 18 54 00 • Fax 01 48 59 25 22 • www.cgt-fapt.fr • fede@cgt-fapt.fr

Montreuil, le 20 Avril 2021

LA POSTE – Direction Technique au Courrier

RÉORGANISATION
DE LA DIRECTION
OPÉRATIONNELLE
2021

NOUVELLE PIROUETTE DE LA DIRECTION

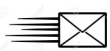
COMPTE RENDU DE LA BILATÉRALE N°2 DU 15 AVRIL

Ce n'est que quelques heures après que l'on ait diffusé les premiers résultats de notre consultation que nous sommes reçus en bilatérale par la Direction. Si sur certains points elle reste inflexible, plusieurs demandes émises par le personnel dans le questionnaire proposé par la CGT, semblent peser sur ses décisions.

Mise en Œuvre de la Réorganisation :

Lors de la plénière la Direction avait ré-affirmé une mise en œuvre le 1er juillet. « Vous avez mal compris, vous tapez sur les autres OS, je plaisantais, ... » dixit le Directeur des Opérations. « La mise en œuvre ne pourra se faire au mieux avant septembre ». Les 95% du personnel réclamant un report de la mise en œuvre ou l'abandon de la réorganisation et ayant répondu au sondage CGT ont été en partie entendus. Devant toutes ces tergiversations, la CGT a demandé une clarification du calendrier que la direction peine à accepter au vu de ses dires : « Ce ne peut pas être février ». Elle tente d'avancer la date de mi-septembre en oubliant que la plupart des réorganisations nécessitent au moins un an de réflexion.
Pour La CGT la question reste ouverte.

Prochaine réunion : Plénière le 5 mai avec la présentation des fiches de poste et des mesures d'accompagnements envisagées par la direction.



Pour ceux qui ne l'aurait pas rempli la consultation CGT est toujours en ligne à l'adresse suivante : <https://framaforms.org/questionnaire-cgt-sur-lareorganisation-do-dt2021-1616682579>

A suivre ...

QUESTIONS DE LA CGT :

La Direction joue l'écoute. Elle n'est plus opposée à nous communiquer les pyramides des âges dans les différents territoires à condition qu'il n'y ait pas d'élément nominatif. Nous lui demandons de les avoir par Teams, ainsi que l'état des départs en retraite et en TPAS sur les dernières années. Nous avons également demandé ses projections de départ en retraite et TPAS pour les deux ans à venir. Nous voulons nous faire une idée précise de ses projets et les attendons avec impatience.

Pour information, la Direction nous confie que ces départs de fin de carrière ne seront pas suffisants. Il faut y ajouter les mutations, les démissions, ... !!!

Le DO confirme que fin 2022, personne ne sera viré et qu'il ne pousse personne vers la sortie.

Mais après 2022, lorsque des territoires n'auront pas atteint les objectifs de suppression d'emplois et que d'autres seront en sous-effectif, que se passera-t-il ?

La CGT explique qu'elle craint que le personnel ne soit obligé de changer de fonction ou d'être très fortement incité à une mutation sur un poste vacant.

La CGT demande également quel sera l'impact réel de la réorganisation ?

Selon la CGT, il dépassera les 134 postes de titulaires supprimés, en raison d'une part de la sous-évaluation de la force de travail par rapport à la

charge et d'autre part, tous les postes d'intérimaires dont certains vont être supprimés, ne sont pas comptabilisés dans les chiffres d'emploi. Pour le DO, les 59 postes de technicien supprimés correspondent au volant d'activité. Mais, il se dit incapable de dire plus et promet d'anticiper les évolutions. Il nous révèle que **le nombre de suppressions de postes de technicien pourrait être plus élevé, peut-être de l'ordre de ... - 80 !!!**

CE QUI EST PLUS QU'INQUIÉTANT !

Concernant les intérimaires, le DO affirme qu'ils ne sont pas sur des postes de travail !

La CGT conteste. Des postes de travail sont tenus par des intérimaires. Il y a un véritable turn-over dans les équipes de la DT qui dure depuis de nombreuses années. C'est une charge supplémentaire pour les équipes quand on constate qu'il faut 1 an pour former un technicien.

Le DO affirme qu'il y aura toujours des intérimaires à la DT et précise que ça ne veut pas dire que l'on ne recrutera personne.

La CGT demande l'organisation très prochainement d'une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Dans les NOD, il doit y en avoir une chaque année. Cela nous permettrait d'observer l'évolution de l'effectif et d'argumenter sur la faisabilité de la stratégie mise en place par la Direction. Selon la DRH, elle devrait se tenir au cours du premier semestre, sans avancer une date.

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL :

✓ Dispositif sur la mobilité :

La Direction n'a rien prévu. Elle prévoit seulement d'appliquer les textes. Autant dire quasi rien. Nous avons dû fortement insister sur la question des interventions sur des zones qui ne seront plus couvertes par des techniciens du fait du faible effectif des Teams ou des besoins de remplacement (maladie, congés...). Pour elle, le volant de remplacement ne semble pas être un problème ! Elle avisera le temps venu !

✓ La CGT demande quelles sont les conditions de reclassement.

La DO dit vouloir s'appuyer sur les textes Poste aujourd'hui caducs !!! Et elle se contente de vouloir s'en tenir au minima du futur accord Poste en refusant d'en promettre davantage !

✓ Idem pour le passage de nuit en jour.

Les textes seront appliqués. Mais la Direction n'a pas été en mesure de nous les énumérer dans leur intégralité. Nous les lui avons rappelés.

✓ Comment recoller aux engagements sur la multi compétence ?

Ça se fera ou pas au fil de l'eau. A l'évidence la Direction n'a aucune intention de respecter ses propres engagements. Pour la DRH, il faut admettre que les techniciens 2.2 et en dessous ne doivent pas être comptés dans les chiffres de la multicompetence. Nous aurons donc tout entendu !

✓ Accompagnement financier

pour le personnel restant et les agents qui perdent leur poste : Oui, il y aura quelque chose pour le personnel positionné sur les nouveaux postes de RIT et de RTV ainsi que pour les agents que la direction considère en reclassement (RPVAT, RTV, RIT). Là aussi les demandes exprimées lors de notre consultation semblent avoir été prises en compte. Mais ce n'est qu'un petit pas, la direction oublie toujours celles et ceux, qu'elle ne considère que « concernés et non impactés » et qui verront leur poste disparaître et/ou leur fonction évoluée.

✓ La Direction rejette notre demande d'amélioration du TPAS

et affirme que le départ en TPAS ça marche toujours et qu'il y aura toujours des départs en retraite. Elle réaffirme qu'elle ne veut pas pousser les gens vers la sortie. Pourtant si l'agent signe son départ à la retraite ou son TPAS, il aura le « privilège » de rester sur son poste jusqu'à son départ. C'est pour nous une façon de pousser le personnel dehors sans aucune indemnité.

Car pour la direction un chat n'est pas un chat et la suppression de 134 emplois, ce n'est pas un plan social !

Centre de service :

La Direction ne démord pas sur le nombre de 12 promotions de TAT. La CGT lui rappelle les engagements de promotions à la multicompetence et lui montre par exemple que les agents positionnés dans un pôle au Centre de Service de Chartres, au nombre de 18, sont tous multi compétents. Avec les sites de Chartres et Nantes, nous sommes très loin du compte. Mais, rien n'y fait, la Direction s'accroche à son chiffre de 12 TAT !!! Elle est belle la négo ! Par ailleurs, les nuits seront supprimées ! On pourrait seulement négocier sur la date du passage de nuit en jour.

La ligne managériale en territoire :

Elle sera identifiée et tournante sur les TEO. Pour le DO, pas de soucis, ça marche très bien !!!

Le futur RRH

Il fera une bonne partie du travail des 7 RPVAT supprimés mais n'aura qu'une seule paie. Pour la DRH, les RPVAT ne servaient que de passe plat. Le RRH sera plus efficace avec de véritables compétences RH. Pour la Direction, cela soulagera les managers et la DRH !!!

L'avenir du domaine industriel

D'après la Direction, l'avenir c'est le colis. Le hic, c'est qu'il ne représente qu'une toute petite partie des activités de la DT. Si dans les dernières instances, elle n'a que très peu évoqué le domaine industriel c'est qu'elle était concentrée sur l'infra. Elle nous promet à l'avenir de parler de l'indus.

Le DO nous explique que trois cas de figure peuvent se présenter pour les Teams industrielles, :

- ✓ La PIC perd une ou deux machines. Cela ne joue pas sur les effectifs de la Team.
- ✓ La PIC se transforme en plateforme multi flux avec une activité colis. La TEAM sera redimensionnée.
- ✓ La DEX décide de fermer la PIC. La Team disparaît. Mais ce n'est pas la faute à la DT.

A noter :

la reprise des négociations d'un accord d'accompagnement sur les fermetures des PIC et services est en stand-by depuis 6 mois. Cela ne semble pas être de première urgence pour notre direction.

A notre demande des fiches de postes, toujours pas communiquées, le DO nous répond qu'il travaille sur une évolution de celles des CRC, chef de projet, RTV et TEO. Pour lui les RIT ne sont pas concernés car, même si leur charge de travail augmente, leur fonction reste identique.

La CGT conteste l'effectif fixé à 7 agents pour les CRC, il est en inadéquation avec la charge de travail et par rapport à la zone qui leur seraient impartie. La Direction va regarder la possibilité de les faire travailler en binôme, mais sans revenir sur son chiffreage.

LES PASSERELLES INFRA VERS L'INDUS

Le DO nous demande ce qu'il faudrait pour inciter les techniciens à bouger. La CGT demande à ce que la répartition des grades infra et indus soit identique.

La Direction, surprise de notre réponse, noie le poisson. Selon elle, il y a eu de nombreuses arrivées en classe II dans le domaine industriel ce qui explique la différence du niveau moyen. (À notre connaissance, il y a eu 3 recrutements en interne depuis septembre 2020 !!!) Nous lui rappelons qu'elle a bloqué les promotions en novembre dernier sur des grades de transition. Là aussi c'est un engagement non respecté.

Pour la CGT, il est nécessaire que les techniciens puissent avoir des perspectives de carrière dans chaque TEAM. Dans le domaine industriel, ce n'est pas le cas, il y a très peu de grade au-dessus du III.1. Nous sommes très loin des engagements de la multicompetence. Par ailleurs le projet de réorganisation va à l'inverse de ce principe. Il officialise la disparition des ET dans 3 TEAMS Industrielles (Caen, Orléans et Châlons). La CGT revendique le grade de III.2 comme grade de base de technicien.

Mais cette reconnaissance ne sera pas suffisante. Il faut améliorer significativement les conditions de mobilité géographique et fonctionnelle et admettre que technicien indus et infra sont deux métiers différents. Le passage de l'un à l'autre mérite un accompagnement financier spécifique.