Paris, le 13 septembre 2007.

# recadrage efficace

La CFDT a été reçue le 13 septembre, pour aborder tous le points évoqués dans notre précédant tract. Nous avons obtenu des réponses, pas toutes satisfaisantes, mais au moins pour la réorganisation des horaires pour les manuts, tri cedex, cabine, ainsi que pour les promotions, le « coup de gueule » a été salutaire. Et d'autant plus crédible que la CFDT ne crie pas systématiquement au loup!

### Manuts - Tri cedex - Cabine: un accouchement sans forceps!

Conseil, Culture

La CFDT avait dénoncé la méthode de mettre les agents « au pied du mur » comme non conforme à la pratique. Après débat avec la Direction, il a été retenu :

- Que le passage vers un début de vacation à 5h00 se fasse sur un strict volontariat, avec un volet d'incitation financière.
- Qu'un autre régime de travail serait proposé, démarrant à 6h00 (régime non connu)
- Que les cas particuliers soient traités pour un maintien aux horaires actuels
- Que ceux qui veulent se réorienter soient aidés, avec le temps nécessaire.

Les régimes de travail proposés sont également modifiés par rapport à ce qui était prévu :

- La brigade de 5h00 aura un régime de un samedi sur trois et d'un lundi-mardi sur trois de repos (au lieu d'un sur quatre). Le besoin aux manuts serait de 15 agents.
- Création d'une brigade débutant à 6h00, chez les manuts, pour 5 agents.

Si ces annonces révèlent une évolution plutôt positive de la position patronale, par contre, nous avons eu une fin de non-recevoir sur la compensation des frais de carburant pour les agents des ex-brigades matinales, et de la future brigade de 5h00. La prime issue de l'accord sur les nuits ne peut, d'après la DOTC, être appliquée dans les distributions! Contradictoire avec l'accord national, la CFDT ne se contentera pas de ce « bottage en touche ».

### Soixante promotions en 1.3; RAP successives pour les facteurs équipes et qualité :

#### l'action CFDT paye!

43 promos en 1.3 étaient envisagées. Suite à la négo nationale de fin juillet et l'obtention de la moitié des facteurs de classe 1 en 1.3, Paris 16 ouvre 60 promotions en 1.3, auxquelles on rajoute les promotions des facteurs équipe (2.1) et qualité (2.2) qui seront régularisés sur leur niveau de classifs par des promos successives. Il suffit de déposer sa candidature avec un CV et une lettre de motivation, pour que son dossier soit examiné par un jury de la DOTC. La nouveauté des dispositifs RAP, pour les fonctionnaires comme pour les contractuels, est qu'il n'est pas exigé de séjour minimum entre deux promotions! C'est ce que voulait la CFDT, et c'est ce qui se mettra en place à Paris 16! Etre promu, c'est aussi augmenter son revenu et ses perspectives

d'évolution. Jamais on avait, dans une réorganisation, obtenu de telles contreparties. C'est notre détermination, notre cohérence, et notre compétence sur le sujet, qui a obligé La Poste à respecter ses signatures.

## Les Facteurs équipe : c'est rapé...pour l'instant!

Mais si on s'en félicite, on ne nie pas les difficultés liées au problème de la charge de travail, au manque d'emplois et au manque d'un troisième facteur équipe par équipe. Cette situation, qui pèse sur les facteurs équipe et sur les agents, conduit un certain nombre de facteurs équipe à redevenir facteur. Leurs postes seront à nouveau offert à la promotion locale. La CFDT a demandé qu'une prime leur soit versée pour le temps passé sur ce niveau, pour les contractuels, car ils n'ont pas perçu de prime de distorsion fonctionnelle comme les fonctionnaires. C'était une demande CFDT lors du CTP d'avril 2007, qui avait été entérinée pour ceux qui n'auraient pas été validés.

Au-delà de cet aspect, la CFDT continue de revendiquer un 3<sup>ème</sup> facteur équipe, et on ne lâchera pas tant qu'on n'aura pas eu satisfaction!

#### La charte d'engagement : Pas que la prime !

La Direction de Paris 16 a communiqué sur les indicateurs qui déclencheront la prime d'équipe. La CFDT a toujours émis les plus expresses réserves, tant sur le fond de ce principe que sur le montant de la prime (de 0 à 450 € maxi, au proratade l'année en cours, donc calculée à partir de la mise en place de la réorg). Nous avons demandé que les objectifs soient pondérés, afin de ne pas pénaliser les équipes dans la « période délicate » où a été mise en œuvre la réorganisation.

Enfin, dans une charte d'engagement, ne doit pas simplement figurer la prime d'équipe : pour la CFDT, doit y apparaître également toute l'organisation, le volontariat pour effectuer des tâches en califs ou heures sup, quand on fait appel aux volontaires, et à quels niveaux de compensation ces tâches doivent être rémunérées. Il est clair que donner deux heures de califs pour la charge d'une vacation complète d'un agent, c'est pas cher payé! Dans d'autres centres, on soumet cette charte d'engagement à la signature avec les syndicats après négociation. Paris 16 ne veut pas aller dans ce sens, mais la direction a pris note de notre demande. Bref, le risque de créer des désillusions et de la démotivation existe, si le tir n'est pas corrigé rapidement.

# ■ En conclusion : Compétente, cohérente, courageuse, c'est ça la CFDT !

Aux appels à l'action vu dans un tract récent d'un autre syndicat, la CFDT n'y est pas opposée. Mais sur quelles bases, avec quels objectifs concrets? Respect, effort reconnu, emplois comblés, volant renforcé, ce sont les bases sur lesquelles nous avons toujours œuvré! Chacun s'accorde à reconnaître la clarté et la cohérence de notre démarche syndicale. Elle est d'autant plus efficace qu'elle repose sur la proximité de nos militants locaux avec les personnels de Paris 16. Nous dénonçons quand il faut dénoncer, nous revendiquons pour améliorer les situations, nous négocions quand il faut négocier! Bref, la CFDT utilise tous les curseurs de l'action syndicale, que ce soit pour défendre les cas particulier ou les problèmes collectifs!

### Avec vous, pour vous : la CFDT!

Une force d'actions, de propositions, de négociation à votre service !