



La promotion, la pierre angulaire du projet

Quel que soit le niveau des fonctions à combler, le processus de sélection devra être discuté, dans le cadre justement du nouvel accord. Contrairement à ce que l'on a pu voir dans certains tracts, il n'y a pas eu à Paris 07 de «priorisation» des rouleurs pour intégrer le 2.1. Ce qui a été fait s'assimile à la promotion du premier type de l'accord: **la reconnaissance des acquis professionnels**. Si on se projette dans le cadre de «Facteur d'avenir», on devrait logiquement avoir le schéma suivant:

► **Fonctions 1.3 Facteur:** candidats 1.2 ayant au moins deux ans d'ancienneté à La Poste. Nota: le nombre d'agents déjà en 1.3 n'a occasionné qu'une seule promo à Paris 07.
► **Fonction 2.1 Facteur Equipe:** candidats 1.2 ou 1.3 ayant au moins deux ans d'ancienneté à La Poste.
► **Fonction 2.2 Facteur Qualité:** candidats 2.1 ayant au moins deux ans d'ancienneté à La Poste. Si manque de candidats, ouverture sur le dispositif «reconnaissance du potentiel» pour des agents 1.2 ou 1.3 ayant au moins un an d'ancienneté

sur leur poste, plus une certaine ancienneté de service, non encore déterminée. Un référentiel des compétences requises pour chacune des fonctions ayant été élaboré, et négocié à Paris 07 avec la CFDT, puis validé par le siège, a permis d'opérer les sélections et de départager les candidats sur les critères d'ancienneté, de compétences, et de potentiel. Les cadres ont reçu une formation sur l'évaluation des potentiels de leurs agents. Ensuite, un système de pondération des critères (plus on monte dans la classif recherchée, et moins

l'ancienneté compte) permet d'attribuer une note, qui détermine ainsi les candidats. Sur le nombre de candidats à Paris 07 pour les postes à pourvoir en promotion, il n'y a eu aucune demande de médiation (dont le principe avait été obtenu aussi par la CFDT). Preuve de la transparence et de la reconnaissance des résultats par les agents. C'est ce procédé concerté, négocié, que la CFDT veut voir aboutir dans le cadre de «Facteur d'avenir». On est loin des inepties entendues ou lues ici et là, y compris de la part des représentants de La Poste!

La CFDT résolument revendicative!

Le préalable, pour la CFDT, est que la marge de négociation soit réelle au niveau local. Ce qui suppose que le cadre rigide qui prévaut à la déclinaison soit l'objet de sérieux coups de canifs. Une fois posé, ce préalable conduit aux axes revendicatifs suivants.

➔ **Les points durs, non négociables pour la CFDT, dont on ne veut même pas entendre parler:**

- **Les régimes de travail**, avec tous les samedis travaillés et la suppression des repos de cycle: ça n'a rien à faire dans ce projet d'avenir. Les régimes de travail sont abordés dans les réorg, souvent avec des conflits à la clé. Sauf si on veut enterrer le projet dès le départ, la CFDT exige la disparition de ce point du cahier des charges.
- **Le Facteur équipe** (ex-Facteur de Secteur) titulaire d'une tournée: c'est hors de question! Ça équivaut à une augmentation de la charge distribuée par le reste de l'équipe, par l'éclatement de leur tournée en cas de remplacement (soit 80% de leur temps!) Solidarité oui, pigeons non!
- **Le volant de remplacement à 20%:** Si c'est une avancée pour certains centres provinciaux, c'est un net recul pour l'Ile-de-France, notamment

pour Paris. Le volant, non seulement doit être porté à 25% partout, mais la CFDT revendique sa professionnalisation en 2.1.

■ **Le nombre de tournées:** Comme pour les régimes de travail, ce point n'a pas à figurer dans les négociations sur «Facteur d'avenir». Ce serait de plus antinomique avec l'amélioration des conditions de travail.

➔ **Les autres sujets doivent être discutés, sans tabous, et aboutir à des résultats concrets:**

- **Le pyramidage des classifs:** La CFDT revendique le 1.3 grade de base. «Facteur d'avenir» permet d'avancer sur ce point. Mais jusqu'où? De même, quand on dit professionnalisation du volant, c'est aussi de revoir la copie sur le 2.1 rouleur professionnel, qui a disparu du paysage.
- **La révision du BRH sur l'accès à la vente:** Dès lors qu'on ouvre la perspective de promo en 1.3 des contractuels, la CFDT

ne peut accepter de les voir exclus de l'achat d'une tournée.

■ **Les attributions du facteur qualité en 2.2:** 70% du temps en remplacement est illogique par rapport aux missions d'animation et de qualité pour décharger l'encadrement. De plus, on s'éloigne du niveau 2.3, qu'on ne désespère pas d'obtenir à terme pour cette fonction.

■ **Les cadres de proximité:** la classification de ceux-ci, le nombre d'agents à encadrer, comprenant aussi des services connexes à la distribution, sont des axes essentiels pour déterminer le nombre de cadres restant, et ceux qui seront à reclasser.

■ **La prime collective «qualité»:** de l'ordre de 300 € annuels par agent, déclenchée par les résultats collectifs de l'équipe, elle n'est pas, pour la CFDT, une carotte d'échange contre une augmentation de la charge et une dégradation des conditions de travail. De plus, elle peut engendrer des effets pervers entre les agents, ce qui est totalement contre-productif.

En conclusion. La CFDT sera présente dans toutes les phases de déploiement du projet, et

dans tous les centres concernés. Nous n'admettons pas qu'il soit mené dans une logique de donnant-donnant, ou qu'il sacrifie les conditions de vie et de travail sur l'autel de la rentabilité. Les organigrammes, les organisations doivent être pérennes, les contreparties pour les agents en seront la garantie, et pas seulement une vulgaire «carotte»! **La CFDT se situe dans une logique de gagnant-gagnant**, concept bien plus solide que celui de La Poste. D'où notre leitmotiv: contre le cadrage national, mais pour le projet! Car nous sommes bien dans **une démarche revendicative: sur l'emploi, sur les classifications, sur les régimes de travail, sur les conditions de travail**. Agir, ce n'est pas seulement se cantonner dans une dénonciation qui laisserait un boulevard aux conceptions patronales, c'est avant tout de mettre en perspective les revendications pour négocier des résultats concrets, en se servant utilement du rapport de force si nécessaire! Etre acteur à part entière de ce projet est facteur d'avenir pour toute la distribution! Vous pourrez compter sur la CFDT, tout comme nous comptons sur vous pour faire évoluer les positions patronales et... syndicales!

édito

Ne pas se tromper de route, tracer le bon chemin!

Le siège Courrier a décidé fin mai de l'extension des six expérimentations sur l'avenir de métiers de la distribution, à raison d'un centre par groupement courrier, sous la terminologie «Facteur d'avenir». Surprenant, dès lors qu'aucun bilan n'a été tiré des premières expérimentations, qui n'ont d'ailleurs pas été menées à terme pour quelques-unes. Celle de Paris 07 pour l'Ile-de-France est, pour la CFDT, la référence pour étendre les expérimentations. Mais certainement pas sur la base du cahier des charges donné par le Siège Courrier aux DOTC. Nous y reviendrons. Si la CFDT se positionne contre ce cadre national, nous nous prononçons clairement pour le projet! Pourquoi? Parce qu'il n'est pas question de «jeter le bébé avec l'eau du bain», dans une posture uniquement dénonciatrice, comme malheureusement nous l'avons lu dans certains tracts de nos partenaires syndicaux. Au vu des divergences fortes à Paris 07 entre organisations syndicales sur le sujet, il n'y a rien de surprenant! Nos contradicteurs (CGT/SUD/FO) manquaient déjà de vision sur les enjeux pour les agents des distributions, sur la construction de véritables parcours professionnels à la distribution, sur l'organisation et les conditions de travail. A force de taper sur l'expérience de Paris 07, ils ont renforcé le Siège Courrier dans sa volonté de mettre en place «Facteur d'avenir» au moindre coût. C'est vrai aussi que les résultats du chiffre d'affaire courrier en ce début 2006 ne sont pas étrangers non plus à la politique souhaitée par nos dirigeants. Mais nous gardons espoir: Paris 07 a été mis en œuvre comme nous le voulions, de façon transparente et négociée, en rencontrant un vif succès parmi les agents! C'est bien grâce à ce soutien fort que nos partenaires ont décidé, tant mieux finalement, de rejoindre nos dernières revendications, portant sur la promotion des agents fonctionnaires sélectionnés dans les nouvelles fonctions. Fort heureusement, l'accord sur les nouveaux processus de promotion à La Poste n'ayant pas été dénoncé majoritairement (seul SUD l'a fait), il s'appliquera à tous les personnels concernés des centres expérimentaux. Pour l'heure, après la com des DOTC à destination des facteurs, il s'agit pour nous de vous informer objectivement, mais aussi de donner toutes les clefs de lecture, pour ne pas faire fausse route, tout en balisant le chemin que doit prendre, pour la CFDT, le projet «Facteur d'avenir»! Car l'avenir ne se décrète et ne se dénonce pas: il se construit!

L'avenir ne se décrète et ne se dénonce pas: il se construit!

QUESTIONS

à Bernard Martin, responsable des Postes Ile-de-France

Pourquoi la CFDT a soutenu le projet de Paris 07?

A partir du constat fait que la distribution était le «parent pauvre» des déroulements de carrière (avec les Colis), la perspective de construire de nouvelles fonctions garantissant un parcours professionnel dans les centres de distribution pour des agents bloqués dans leur carrière était une opportunité que nous avons voulu saisir. Y'en avait marre de voir les factrices et facteurs aller chercher des promos au réseau, par manque de perspectives au Courrier et à la distribution. Entre le Capro et le Facteur de Secteur, il n'y a rien, ce qui crée des «bouchons» aux entrées de la classe 2 et de la classe 3, sans parler de l'accession au 1.3, très aléatoire. En fait, la CFDT n'a pas soutenu le projet: elle l'a élaboré et elle l'a par la suite porté.

Avez-vous rencontré des difficultés?

C'est le moins qu'on puisse dire... Et pas forcément là où on les attendait! Nous avons été surpris de l'accueil de nos partenaires syndicaux, qui ont tenté d'empêcher toute mise en œuvre, tout en revendiquant le 2.1

Suite page 2

Facteur d'avenir

☛ Suite de la page 1

grade de base au Courrier. Mais on s'est aperçu très vite dans les prises de paroles, qu'il y avait une forte attente des agents, et donc un décalage profond entre les discours apocalyptiques et la demande d'informations objectives sur le déroulement des négociations. Mais on a eu du fil retordre avec le Siège du Courrier, qui pilotait les six expérimentations. Chaque négociation était soumise à la validation de cet acteur, totalement étranger à la négociation locale. Enfin, l'accord sur la nouvelle promotion n'a pas pu voir le jour dans les délais espérés. En attendant, il a fallu trouver une juste compensation des agents ayant réussi les sélections sur les nouvelles fonctions. On espère d'ailleurs que ce sera régularisé sous peu, mais il faut que ces fonctions soient créées par une CDSP au Siège, dont on nous dit qu'elle n'aura lieu qu'après la période d'extension des expérimentations de « Facteur d'avenir ».

La CFDT n'est pas pour le 2.1 au Courrier !?

Nous sommes pour un pyramidage de classifications

permettant d'évoluer dans un même domaine professionnel, pour celles et ceux qui le souhaitent. Revendiquer le 2.1 comme grade de base n'est pas une bonne revendication, même si elle « parle » aux agents. Non seulement on créerait un nouveau bouchon, mais en plus on excluerait de tout recrutement ceux qui n'ont pas le niveau bac ! Ce n'est pas notre conception de la solidarité, et c'est un brin démagogique. On préfère déterminer de nouvelles fonctions pour offrir des perspectives, tout en revendiquant le 1.3 grade de base, en gardant le 1.2 comme niveau de recrutement externe. Le projet « Facteur d'avenir », si on évacue certains points fâcheux du cahier des charges, va dans ce sens.

Pour conclure, Bernard, que va faire la CFDT ?

Le syndicalisme n'est pas un long fleuve tranquille, et encore moins celui de la CFDT. Dans une entreprise habituée à une conception archaïque des rapports sociaux, tout l'art syndical consiste à amener à la raison l'ensemble des acteurs d'une négociation. Nous allons (et nous avons déjà) donc communiquer, revendiquer et positionner le cadre de la négociation. La CFDT ne recherche pas le conflit pour le conflit : nous recherchons avant tout des résultats concrets, tangibles, porteurs d'espoir pour les travailleurs, qui en ont bien besoin en ce moment. C'est le sens de notre engagement, et je ne doute pas un seul instant que nous y parviendrons ! C'est tout autant l'intérêt de La Poste que des postiers !

	EXPÉRIMENTATION PARIS 07	LE PROJET NATIONAL	CE QU'EN PENSE LA CFDT
ORGANISATION ET CLASSIFICATIONS	<p>Pour un équipe de 15 agents :</p> <p>12 facteurs titulaires de leur tournée dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▼ 4 facteurs en 1.3 ▼ 1 Facteur Equipe en 2.1 remplaçant à 80 % ▼ 2 Facteurs Rouleurs en 2.1 remplaçants à 100 % ▼ 1 Facteur Qualité en 2.2, remplaçant à 50 % <p>Nota : la quotité de 1.3 se calcule sur l'ensemble du bureau afin de respecter l'accès à la vente. On peut ainsi voir beaucoup plus ou beaucoup moins de 1.3 par équipe, en fonction des tournées achetées.</p>	<p>Pour une équipe de 15 agents :</p> <p>14 Facteurs titulaires de leur tournée, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▼ au moins 2 Facteurs Juniors en 1.2 ; ▼ 2 Facteurs Equipe en 2.1, remplaçants à 80 % ; ▼ 1 Facteur Qualité en 2.2, remplaçant à 70 %. 	<p>« Facteur d'avenir » est très en retrait par rapport à Paris 07.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▼ on ne discerne pas le nombre de 1.3 ; ▼ il manque un 2.1 rouleur professionnel, portant ainsi le volant de remplacement à 20 % (plus de 25 % pour Paris 07) ; ▼ le facteur qualité roule beaucoup plus, la fonction s'éloignant ainsi du 2.3 ; ▼ les facteurs équipe en 2.1 étant titulaires de leur tournée, la charge de celle-ci est reportée sur les autres facteurs en cas de remplacement (!!?)
LES CADRES	<ul style="list-style-type: none"> ▼ Un cadre en 3.2 pour plus de 30 agents. ▼ Un cadre en 3.1 pour moins de 30 agents. ▼ L'encadrement peut cumuler des agents annexes à la distribution. 	Rien, si ce n'est un seul cadre (3.1, 3.2 ?) pour 30 agents.	Si on retrouve moins de cadres à Paris 07, c'est aussi parce qu'une partie de leurs activités est traitée par le facteur qualité. On peut se poser la question dans le cadre du projet actuel, avec ce même FQ remplaçant à 70 % au lieu de 50 %, du nombre d'agents à encadrer, donc du nombre de cadres.
LA PRIME QUALITÉ	Rien, mais le principe était ouvert.	Une prime d'équipe annuelle, octroyée selon des critères de QS, de taux d'absentéisme, de restes... On n'en sait pas plus, pour l'instant	Cette prime, qui serait approximativement de 300 € annuels par agent, mais dont le principe d'attribution se ferait selon les résultats collectifs, ne doit pas, pour la CFDT, être la « compensation » par rapport à une charge de travail supplémentaire, puisque l'équipe s'auto-organiserait en fonction de l'activité et des présents. Nous estimons également que cette prime peut induire des effets pervers et contre-productifs par rapport à ce que souhaiterait La Poste elle-même.
LE RÉGIME DE TRAVAIL	Déconnecté du projet. Si l'organisation des équipes était liée à la mise en place de la réorganisation, le régime de travail (choisi majoritairement par les facteurs) est d'un lundi et mardi de repos par quinzaine, mais avec tous les samedis travaillés.	Le cadre national fixe des repos de cycle décalés au sein d'une équipe, entre les lundis/mardis, et mercredis/jeudis. Sous-entendu: tous les samedis sont travaillés. On ne sait pas sur quel cycle.	Pour la CFDT, le régime de travail est un dossier à part. Les classifications, le contenu des fonctions émergentes doivent être pérennes, quelque soit le régime de travail. De plus, on doit tenir compte des réalités locales, des particularités des régimes de travail existants, des repos de cycle... La CFDT refuse catégoriquement qu'un cadrage d'en-haut vienne polluer le projet au niveau local.
LE CHOIX DES SITES	Paris 07 PDC a été choisi pour l'Île-de-France, et comme référence pour les centres de distri ayant plus de 50 tournées. Il y en a 68 à la piétonne.	Un centre par groupement courrier, soit plus de 150 centres concernés très rapidement.	Le choix du site est primordial. Plusieurs critères peuvent être mis en avant. Mais les principaux, pour la CFDT, doivent être la qualité du management de proximité, et la qualité du dialogue social. Au vu des deux sites choisis à Paris, par exemple, il semblerait que d'autres critères sont entrés en ligne de compte, dont notamment (mais pas que) la représentativité syndicale locale.

Correspondance

Rédaction :

64, rue de Saintonge 75003 PARIS

Mise en page et impression :

Atelier du Syndicat CFDT UF3C

☎ 01 40 29 82 00

☎ 01 40 29 82 10

E-mail :

contact@cfdtuf3c.org

http://www.cfdtuf3c.org