



SYNDICAT FRANCIEN  
COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# **POURQUOI FAIRE SIMPLE QUAND ON PEUT FAIRE COMPLIQUE ?**

Sans doute la devise préférée du Directeur de l'Etablissement de « Auber-la-Jolie en Yvelines » nom donné à l'Etablissement issu de la fusion des "plaques" d'Aubergenville et de Mantes-la-Jolie. Avec cette appellation, il se ressent déjà une certaine envie de complication.

Pour continuer sur cette lancée, en 2017, il est prévu pour l'ensemble de l'Etablissement, 4 réorganisations (Bonnières, Mantes, Aubergenville) dont une avec délocalisation (Gargenville). *Quid de Limay ? dont la réorganisation ne peut avoir lieu qu'à partir d'octobre 2017.*

Comme si cela n'était pas encore assez compliqué de réorganiser plus de 230 Positions de Travail dans un délai allant de 8 à 10 mois et avec un Responsable Organisation et Process (ROP) fraîchement arrivé et formé à l'activité.

Le Directeur de l'Etablissement impose un « cahier des charges » avec 3 incontournables, non négociables, interdisant ainsi la co-construction avec les agents et le dialogue social avec les Organisations Syndicales.

**Les 3 incontournables sont :**

## **1. L'équilibrage des tournées**

## **2. L'HORAIRE MIXTE**

(appelé aussi 35-42 à DJT de 7 heures sur 6 jours avec repos glissant)

## **3. LA PAUSE MERIDIENNE**

Non ! Vous ne rêvez pas...et ce n'est pas non plus le 1<sup>er</sup> avril !

Pour les réorganisations de 2017 et pour l'ensemble du personnel des sites de l'Etablissement, il ne serait plus question de 38h11 ou 39h22.

*« Il faut s'adapter aux évolutions du métier de facteur et à nos clients ».*

Pour la CFDT si des évolutions au sein de notre entreprise sont indispensables, elles doivent se faire dans la concertation et en amont des réorganisations.



Le Directeur de l'Établissement ne semble pas mesurer les impacts engendrés par ce changement radical. Dans ce cas, des agents auraient l'obligation de réorganiser non pas seulement leur vie au travail, mais aussi leur vie privée ! Ce qui ne respecte en rien l'accord Qualité de Vie au Travail de 2013 et un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle.

Ce projet ambitieux et déraisonnable ne sera pas non plus sans impact pour les membres du CoDir, les encadrants de proximité et le futur préventeur de l'Établissement.

**CETTE RÉORGANISATION NE DOIT PAS ÊTRE MENÉE ET MISE EN PLACE À MARCHÉ FORCÉ !**

