

# Halte à la mobilité généralisée !

☀ Il aura fallu un an pour que la direction se lance à proposer à la signature le dernier volet de sa trilogie d'accords ☀ Si l'accord a bien évolué au fil des mois du fait de la pression des syndicats, la Branche Grand Public et Numérique veut toujours imposer une mobilité inter-Secteurs ☀ Après le simulacre de négociations c'est maintenant l'heure de l'ultimatum !

## Un mauvais épisode, encore !

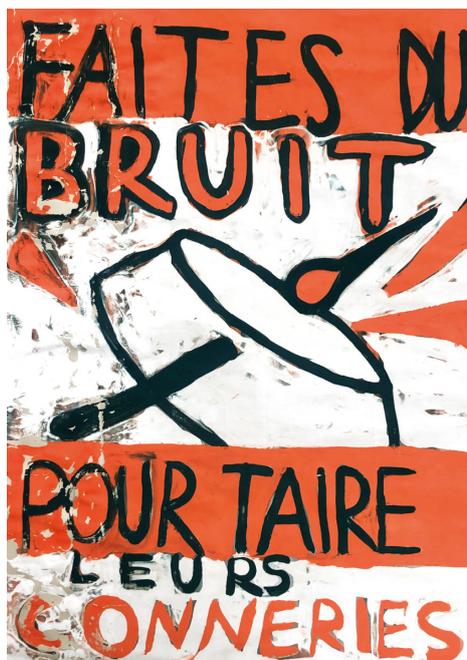
Il y a un an débutaient les discussions - parler de négociations serait un peu exagéré- du troisième volet de cette mauvaise série de la BGNP. Derrière les déclarations d'intention et un titre qui pourrait presque séduire (*Une organisation en bureau de Poste adaptée aux attentes des postiers et des clients*), l'objectif premier de la branche est encore de servir ses intérêts et ceux de la stratégie du Groupe. Depuis l'arrivée de Philippe Wahl à la tête du groupe en 2013, on a vu le virage stratégique à l'œuvre avec pour le Réseau une transformation profonde vers une enseigne commerciale de bancassurance-téléphonie. Exit le service public ! Les client-es et usager-es comme les postier-es ne sont qu'un prétexte, au mieux une caution. La direction reconnaissait d'ailleurs très tranquillement dès le début des discussions qu'après avoir bien joué sur les amplitudes horaires et les jours d'ouverture pour faire des reprises d'emplois il était temps de rendre de nouveau accessibles les bureaux ! L'objectif était donc très clair, faire toujours plus (d'amplitude horaire) avec toujours moins (de personnel).

## Tout ça pour ça ?!

Il faut garder en tête ce qu'était l'idée initiale de la direction de la branche :

- \* imposer la modulation du temps de travail, terminées donc les 35h hebdo ;
- \* imposer les réorganisations continues, comme elle le fait dans le cadre de l'expérimentation GeRS (Gestion Ressources en Secteur) - qui dure depuis 6 ans... Terminés donc les 2 ans minimums entre deux changements d'organisation ;
- \* faire parcourir toujours plus de kilomètres aux chargé-es de cli, en bafouant le Code du travail et imposer les déplacements intersecteurs ;
- \* finir d'achever la fonction de Chargé-es de Clientèle Remplaçant-e.

Et pour faire passer le tout, elle comptait lâcher quelques pots de peinture pour les salles de repos (bio la peinture bien sûr !) et quelques promotions. Alors oui, la boîte a revu sa copie au fil des mois et des oppositions unitaires (ou presque) des organisations syndicales. On est donc passé du pire au franchement pas réjouissant. La modulation du temps de travail disparaît, comme les réorganisations continues. Mais on ne s'emballe pas... et on se prépare déjà à ce que la direction revienne par la fenêtre avec ces projets destructeurs.



Et du coup, il reste quoi dans cet accord ?

## Adieu Secteurs...

L'accord remet en cause la notion de Secteur comme périmètre d'activité. La direction franchit un nouveau cap, après les fusions et les périmètres géographiques immenses qui rendaient souvent impossible le fait de réunir tous les agents d'un Secteur physiquement. Que va-t-il rester de l'idée même de collectif de travail

avec cette nouvelle mesure ? Pour Sud, la BGNP franchit une ligne rouge en imposant aux CC les déplacements entre Secteurs. Et pour faire passer la pilule, elle met dans la balance une indemnité de sujétion de 5€. C'est sûr qu'au regard des rémunérations (en berne !) cette indemnité pourrait presque paraître alléchante... Mais là encore il ne faut pas s'y tromper. Ça reste à peine une obole qui ne permet toujours pas de se raccrocher au wagon du Code du travail (voir le tract de juin, "l'accord de tous les danGeRS"), la branche ne reconnaissant toujours pas les temps de trajet hors Lieu Habituel de Travail comme étant du temps de travail.

## ... bonjour mobilité à tout va !

Les CCR voient eux aussi leurs conditions d'exercice de la fonction se dégrader. Pour elles et eux, ça sera mobilité obligatoire sur toutes les zones jusqu'à 60km ou 60 minutes au-delà du LHT. Pour la zone 1 (déplacement jusqu'à 20km ou 30 minutes du LHT), ça sera sans indemnité ! Et comme si ça ne suffisait pas, le délai de prévenance de 7 jours accordé pour les changements de planning accordé aux CC se transforme en un "délai raisonnable" pour les CCR. La raison n'est pas la même pour tout le monde, on le sait, alors autant filer une boîte d'allumettes à un pyromane ! Alors on dit merci qui ? Pas sûr qu'à ces conditions il y ait beaucoup de volontaires pour faire le job...

## Politique emploi, un changement de braquet vraiment ?

La direction claironne partout qu'elle veut changer la politique emploi des moyens de remplacements, en finir avec le recours massif à l'intérim. On ne peut qu'être d'accord, ce sont des moyens de remplacements pérennes qu'il faut, comme c'était le cas avec les EAR (que la direction a supprimé, rappelons-le !). Pour y parvenir, il faudra qu'elle s'en donne les moyens, et

pour le moment ils n'y sont pas. Dans l'accord, la direction s'engage à recruter 500 CCR supplémentaires... un premier engagement mais est-ce suffisant ? Pas sûr, surtout si on rapporte ça à environ 1600 Secteurs : 0,31 CCR de plus par Secteur ! Pas fou...

S'ajoutent 250 promotions vers le III.1 (la moindre des choses au regard des exigences de la fonction). 250... pour 2500 CCR actuellement ! Ça ressemble à une très mauvaise blague. Pour Sud, le III.1 doit être le grade de base de cette fonction.

### Il y en a un peu plus, on vous le met quand même ?

Pour tenter d'arracher les signataires nécessaires à la validation de son projet, la BGPN lâche encore quelques miettes. Par exemple, le LHT sera désormais revu une fois par an avec indemnité de mobilité géographique à la clé en cas d'augmentation du trajet. Spontanément on aurait envie de dire que ça part d'un bon sentiment. Sauf que ça signifie que l'idée derrière tout ça est bien de contraindre les chargé-es de cli à toujours plus de déplacements, à être toujours plus sur la route, sans compensation du temps de trajet.

Dans le même ordre d'idées, la boîte lâche un taux repas pour les CCR lors qu'ils seront amené-es à remplacer en zone 4 (60 kilomètres). Oui, un taux repas, à 16€ mais il devrait être effectif pour tous ces collègues !

La ligne conseil bancaire n'est pas totalement oubliée de ce bel accord... Outre la promesse d'ouvrir un chantier dédié à ces fonctions (sans dire quand, dans l'année, dans 10 ans ?), la direction prend une mesure : "Les postiers de la Ligne Conseil Bancaire seront autorisés, après validation managériale, à réaliser des actions de formations obligatoires et de formations réglementaires dans un bureau de poste ou

un site postal plus proche de leur domicile". Une forme de télétravail au rabais, en tout cas c'est comme ça qu'elle le vend... mal ! On sent d'ailleurs dans la rédaction qu'elle se bouche le nez en l'écrivant. Le chantier promis promet d'être encore un mauvais cru.



Saupoudrer quelques mesures gadgets, sans aucune garantie qu'elles puissent s'appliquer, comme « l'attention particulière au trajet domicile-travail » ne suffira pas à rendre cet accord acceptable. Pas plus d'ailleurs que le rappel des mesures déjà existantes dont la branche a tartiné quelques chapitres pour tenter de donner le change.

### On fait quoi maintenant ?

La direction a décidé que la version présentée en séance début juillet était la dernière, à prendre ou à laisser donc ! On ne voit pas qui pourrait signer ça !

Pour Sud PTT, il est évident que cet accord est une fumisterie, qu'il ne comporte aucune avancée. Il détériorera les conditions de travail des postier-es du Réseau, l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la qualité du service rendu aux client-es et usager-es.

La stratégie qui consiste à fermer ("transformer" en novlangue postale) les bureaux de Poste, tout en supprimant les emplois qui vont avec est la conséquence de choix stratégiques désastreux, pour les postier-es comme pour les usager-es : éloignement géographique, clientèle fragile laissée pour compte, fracture numérique, illettrisme... Les chiffres parlent d'eux-mêmes, 13 852 bureaux de Poste en 1994, 8978 en 2016... 7001 fin 2022 ! Et forcément côté emplois le constat n'est pas plus glorieux, avec plus de 13 000 suppressions depuis 2016, un quart des effectifs !

Il est évident que la direction de la branche ne changera pas d'orientation et n'écouterà les revendications des postier-es qu'à condition qu'on l'y contraigne. Pour contraindre la direction à revoir en profondeur cet accord et à changer de stratégie, il faudra donc donner de la voix. Les actions intersyndicales ont fait leurs preuves et doivent continuer et s'étendre. Face à une direction qui s'entête, la mobilisation est une nécessité.

### Pour Sud PTT il n'y a que par la grève que nous pourrons obtenir de véritables avancées pour nos emplois, nos conditions de travail et nos rémunérations :

- \* un plan d'embauche massif, avec le remplacement de tous les départs et comblements des postes vacants par des embauches pérennes ;
- \* la garantie d'un minimum de 2 ans entre deux organisations de travail ;
- \* l'arrêt des fermetures et création de bureaux en lieu et place des « partenariats » ;
- \* la limitation des trajets ;
- \* la comptabilisation du temps de trajet en dehors du LHT dans le temps de travail ;
- \* un LHT au plus près du domicile ;
- \* le grade de base en II.3 pour les CC, III.1 pour les CCR ;
- \* un samedi sur deux de repos.

**Pour Sud, l'accord proposé par la direction n'est pas signable. Les fédérations CGT, FO, Sud, CFTC et Unsa partagent l'insuffisance des mesures et la nécessité de reprendre les discussions dès la rentrée. La direction doit entendre les revendications des postier-es de la BGPN.**

**C'EST TOUTES ET TOUS ENSEMBLE QU'ON DOIT RÉAGIR, ET DÈS À PRÉSENT CONSTRUIRE LA MOBILISATION !**