

# La BGNP en mode gouvernemental

☀️ La dernière version du texte de l'accord creuse toujours le même sillon : flexibiliser au maximum les postières et les postiers ☀️ Une obstination qui s'inscrit dans la suite des précédents accords : bosser à flux tendu ☀️ Il faut aussi y voir les grandes lignes dictées par le nouveau « Contrat de Présence Postale 2023-25 » avec notamment l'extension des ouvertures de bureaux de poste le samedi matin.

## Travailler plus...

La direction veut mettre en place « des organisations du travail plus souples » (art 1, chapitre 3). Le moindre événement (départ d'un collègue, fermeture d'un bureau ou changement des horaires d'ouverture) sera l'occasion de revoir l'organisation... Ce qui a été voté en CT ou CHSCT, suite à un « dialogue social riche » serait balayé d'un revers de main. Preuve s'il en est que ce concept n'engage que celles et ceux qui y croient ! L'argument avancé par la branche pour convaincre est la nécessité de s'adapter aux besoins des client-es. Ce qu'on peut à priori partager, mais elle oublie de préciser que c'est surtout la conséquence de milliers de suppressions d'emplois ces dernières années qui sont incompatibles avec ses nouvelles ambitions. Plutôt que d'embaucher, la direction préfère bricoler des organisations de travail au fil de l'eau ! Seul mot d'ordre : la réorganisation permanente ! Aux postières et postiers de s'adapter...

L'accord pose aussi les jalons de rythmes de travail aléatoires : « un recours possible à la modulation du temps de travail » (chapitre 3 toujours). Les semaines passeront de 32 à 40 heures au gré des besoins de nos patrons, autant dire que les plannings à trois mois ne seront qu'une chimère. Les 35 heures « sèches » actuellement c'est déjà la réalité sur beaucoup de Secteurs.

## ... et plus loin !

La Poste championne du « faites ce que je dis pas, ce que je fais ». Elle s'auto-proclame grande entreprise de services de proximité et exemplaire pour préserver l'environnement, mais va obliger ses personnels à battre les quatre coins du département voire de la région. Avec ce texte, les lieux de travail seront toujours encore plus éloignés. Il crée des zones de

mobilités « obligatoires » jusqu'à 30 kilomètres de son lieu habituel de travail et mise sur la fameuse « base du volontariat » pour la strate... des 40 km.

Bien évidemment, tous ces bidouillages permanents seront réalisés en bonne intelligence : « Ces adaptations doivent reposer sur un dialogue social continu avec les acteurs de proximité, porteurs ou non d'un mandat ». Il faut évincer tous les vilains petits canards, notamment les syndicats et les IRP (Instances Représentatives du Personnel) qui pourraient gripper la belle mécanique de la fluidité permanente. La mise en place des futurs CSE (Comité Social Economique) avec leurs périmètres géographiques délirants s'inscrit complètement dans cette spirale de l'éloignement des Instances. Le nouveau monde est vraiment magique !

## Amateurisme ou mensonge ?

Les deux mon capitaine. À l'image du gouvernement dans sa communication sur son projet censé « sauver » le système des retraites, les énormités font florès. Le code du travail ne doit pas figurer dans la bibliothèque de la direction : sur le délai de prévenance pour les changements d'horaires, il n'y aurait rien d'obligatoire !? Selon les patrons c'est simple : « Bien que le droit du travail ne qualifie pas le délai de prévenance nécessaire... ». Mieux, ce serait grâce à l'accord « Chargé de Clientèle » de 2016 que ce délai serait instauré ! L'article L3121-44 du code du travail n'existe pas. Pas plus que la Loi de 1998 sur la réduction du temps de travail d'ailleurs dans laquelle c'est pourtant bien prévu !

Second tour de passe-passe, cette fois pour tenter d'être dans les clous du droit du travail (encore lui !). La direction prévoit « une indemnité de sujétion » en cas d'allongement de trajet domicile-travail. Attention dans la version postale, ce n'est qu'à partir d'un allongement de 20 kilomètres. En deçà, pour la « zone 1 » rien n'est prévu ! Heureusement qu'il est écrit « une attention apportée au trajet domicile-travail » (chapitre 3). Il est vraiment temps que la direction se procure un code du travail !

## L'ombre du « Contrat de Présence Postale »

Tout juste signé en ce début d'année entre l'État, l'AMF (Association des Maires de France) et La Poste pour les années 2023-2025, il pèse dans la balance. Un contrat qui est plutôt sur la tête des bureaux de poste à en juger les « liquidations » des dernières années.

Avec le précédent nous sommes tombés de 7 222 bureaux de poste à... 5 615 !

# 2023,

## L'inflation

## des mépris

**Sud**<sup>PTT</sup>

Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des envierges 75020 Paris

f @federationSudptt

ig @federation.sudptt

tw @fdSudPTT

globe sudptt.org

@ sudptt@sudptt.fr

tel 01 44 62 12 00

Union  
syndicale  
**Solidaires**

L'enfumage idéologique de la présence postale continue. L'État verse des subventions à La Poste, le fonds de péréquation s'élève à 170 millions par an pour « transformer » les bureaux, mais le mailage se réduit chaque année. Et les déserts postaux se multiplient partout.

Après, la communication sur les 17 000 points de (sans) contact peut perdurer, tout comme les simulacres autour de « l'expérience client » dont la direction tartine les pages de l'accord. La dernière

lubie serait de mettre le paquet sur les ouvertures du samedi matin. Quelle trouvaille ! Assurer les horaires au public serait déjà un premier pas pour répondre au défi de la présence postale. Le remplacement de chaque départ de postières et postiers est la condition sine qua non pour y parvenir. À l'inverse des engagements du dernier accord sur cette Branche qui entérinent un recrutement pour... 3 sorties !

## Et les CCR dans tout ça ?

### Un soupçon de moyens de remplacement !

Avec les Chargé-es de clientèle remplaçant-es, la direction tente à nouveau l'expérience du pansement sur la plaie ouverte... Elle est forcée de reconnaître l'importance des CCR et la nécessité d'augmenter leur nombre. Mais passé le constat, les mesures sont maigres pour ne pas dire insignifiantes ! La branche s'engage à renforcer ce qu'elle appelle désormais « l'équipe mobile d'appui »... de 300 CCR supplémentaires. Certes, c'est un début, mais on est loin du compte ! Si la volonté de La Poste était vraiment d'avoir un « impact positif sur l'expérience client (et) collaborateur », il faudrait embaucher au moins 2 000 CCR de plus, pour atteindre 25% de moyens de remplacement partout. Et ainsi garantir que les bureaux soient ouverts, les collègues remplacé-es quand iels sont en congés ou simplement absents.

### Sans reconnaissance pour les CCR.

« Il peut y avoir un coup de poignard sans flatterie, il y a rarement de flatterie sans coup de poignard », et la direction en fait la démonstration. Elle « réaffirme l'importance des Chargés de Clientèle Remplaçants », rappelant leur capacité à « intervenir sur toutes les activités ». Mais pour autant, il n'est pas question de faire mieux que ce

que prévoyait l'accord de 2017, à savoir promettre un niveau de fonction entre le II.3 et le III.1. Au passage, elle propose de distribuer 150 promotions vers le III.1 sur deux ans et demi (la durée de l'accord), et c'est tout !

### Mobiles sans condition...

S'il fallait résumer ce que prévoit la branche pour les déplacements des Chargé-es de Clientèle Remplaçant-es, on pourrait dire que c'est comme pour les CC, mais en pire ! En plus des 3 zones, qui seront toutes obligatoires pour les CCR, une 4<sup>e</sup> zone fait son entrée imposant des déplacements jusqu'à 60km ou 60 minutes du LHT, peu soucieuse de l'environnement dans ces cas là. Quand même consciente que sur ce coup-là elle y va fort, la direction ajoute une petite clause les déplacements dans cette 4<sup>e</sup> zone pour limiter à 8 jours par mois. Faut pas s'attendre à ce qu'on la remercie... Coté indemnisation, c'est le même régime que pour tous les CC... des clopinettes !

### ... avec toujours plus de contraintes !

Comme elle devait considérer qu'elle ne s'était pas encore suffisamment essuyé les pieds sur les Chargé-es Remplaçant-es, la branche en rajoute un peu pour faire tourner les bureaux. Cette fois-ci c'est aux vacances qu'elle s'attaque et plus

largement à la vie privée des collègues. La direction voudrait empêcher les CCR de poser des congés pendant les périodes de vacances scolaires. Comme si ça ne suffisait pas, elle compte aussi les limiter pendant l'été, ça sera maximum 15 jours consécutifs entre le 1er juin et le 31 août. Et pour terminer, elle fait sauter le délai de prévenance, oui les CCR auront un planning à 3 mois, mais qui pourra changer du jour au lendemain !

Avec tout ça, elle oublie d'envisager un plan de sortie de la fonction. En accumulant autant de contraintes, de non-reconnaissance et de dégradations des conditions de travail, pas dit que nos patrons arrivent à trouver des volontaires, encore moins à garder celles et ceux en place actuellement !

**Pour Sud PTT, les Chargé-es de Cli Remplaçants doivent être reconnu-es et leurs conditions de travail préservées, nous revendiquons :**

- ▶ le grade de III.1 ;
- ▶ la compensation du temps de trajet en plus des indemnités kilométriques ;
- ▶ les déplacements au-delà de 30km uniquement sur la base du volontariat ;
- ▶ planning à 6 mois respecté et garantie des jours de repos ;
- ▶ la possibilité de poser des congés y compris pendant les vacances scolaires.

**Cet accord, s'il est signé, ne ferait que dégrader plus le quotidien des postières et postiers. La direction semble bien loin d'avoir trouvé « ses » 30 % de signataires. Elle serait donc obligée de dégainer « son 49.3 » : la mise en place de ses mesures régressives de manière unilatérale.**

**Dans le cadre de l'intersyndicale (SUD, CGT, FO, UNSA et CFTC) nous continuons de défendre pied à pied les revendications des personnels et de nous opposer à ce texte.**