

Un accord fourre-tout, pour noyer le poisson ? !

Le 20 mars avait lieu la première bilatérale concernant le projet d'accord « social » de la DNC ■ Ce texte de 48 pages, comporte de nombreux thèmes : les modalités de promotions, les changements de fonction, les formations, des primes mais... uniquement pour les groupe A ?!, de la santé et sécurité au travail, les régimes de travail, le télétravail... Rien que ça ! ■ Serait-ce une stratégie pour masquer les nombreux manques qu'il comporte sur le thème « social »...

Premier CHSCT de la nouvelle mandature : Le directeur choisit le secrétaire !!!

A la compta, l'unité syndicale entre les organisations syndicales a toujours fait notre force face aux directeurs et nous a permis d'obtenir des avancées importantes, comme le télétravail. Sur la DCRLP, nous étions tous unis et l'entente avec les représentants de la CFDT était excellente, malgré certains désaccords tout à fait normaux. A la D2C, la CFDT n'était plus représentative depuis des années...

Les élections de décembre 2018 ont amené SUD en tête de la nouvelle DNC avec 210 voix (30.17 %) devant la CFDT 197 voix (28.30 %). La répartition au CHSCT donne 2 sièges pour SUD, 2 pour la CFDT, 1 pour FO et 1 pour la CGT. Depuis la création des directions comptables, les postes de secrétaires ont toujours été octroyés à l'organisation syndicale arrivant en tête. Sur ce principe, les discussions en amont entre les représentants du personnel se sont toujours bien passées. Cette fois-ci, la fédération CFDT, assez peu soucieuse du vote du personnel, a demandé à ses représentantes de présenter une candidate en concurrence avec celle de SUD. L'élection a eu lieu, et le résultat est clair : 3 votes pour SUD (1 CGT et 2 SUD) et 4 votes pour CFDT (2 CFDT, 1 FO mais aussi, le directeur lui-même !!!).

Le directeur donne sa voix pour faire élire l'organisation qui lui convient ! Après, il nous dit être à l'écoute du personnel ! Comment peut-il être crédible en ne respectant le vote des comptables ?

A SUD, nous n'en voulons pas aux représentantes locales de la CFDT avec lesquelles nous souhaitons continuer à travailler en bonne entente, comme nous l'avons toujours fait, mais nous sommes sidérés que leur fédération préfère se rapprocher d'un directeur plutôt que des autres représentants du personnel !

Un accord « social »... dans le titre !

Dès le début de la séance, nous avons donc indiqué qu'il est impossible de négocier autant de thèmes dans un accord unique. Nous avons demandé que des chapitres soient retirés ou traités dans d'autres accords.

D'ailleurs, notre rencontre de trois heures ne nous a même pas permis de discuter de tous les sujets !

En 2013, SUD, CGT et FO avaient signé deux accords à la D2C, dont M. Brisebard était le directeur, de 4 pages chacun. Et oui, contrairement aux idées reçues, quand les accords sont corrects, à SUD, on les signe ! L'un concernait les régimes de travail et l'autre le dimensionnement de la direction avec un nombre de promotions chiffrées, et des dispositifs d'accompagnements spécifiques pour les personnels en reclassement. Le texte en cours de discussion ne comporte quasiment aucune de ces dispositions, et pourtant, il y a bien des services qui ferment. Quant aux inquiétudes du personnel, elles sont balayées d'un revers d'accord ! La preuve, au vu du document reçu : moins d'une page § 4.3.1 et 2 lignes § 4.6.3 (+ la fiche de souhaits en annexe) pour évoquer les reclassements. Alors que cet accord « social » comporte 48 pages !!! Nous n'avons vraiment pas la même définition du mot « social » que le patron de la DNC !

Davantage de reclassements pour les cadres !

A la lecture globale du texte, nous avons été consternés par les manques envers les personnels de classes II et III.

En effet, la future organisation de la DNC prévoit 3 « domaines » comptables :

■ Les comptables experts, ce seront des cadres du niveau III-1 à Groupe B. Ceux qui travailleront dans ce domaine ne feront que de la comptabilité et ne feront plus de management.

■ Les managers comptables, inversement, ils laisseront la comptabilité aux experts et auront en charge le management. Ce domaine sera composé de cadres de niveau III-2 à Groupe C.

Tous les encadrants de la DNC vont donc devoir choisir entre l'une ou l'autre des spécialités ! SUD n'est pas convaincu par cette démarche. La variété d'un métier est toujours enrichissante et le management n'étant pas toujours une fonction aisée, faire de la compta pouvait permettre de souffler un peu. Dans le texte, pas un mot sur le dimensionnement de la taille des futures équipes gérées ! Mais surtout,

pas un mot sur le nombre de cadres concernés, le nombre de reclassements potentiels et les lieux !!! Jusqu'à maintenant, on savait que des sites fermaient. Dans son discours, la DNC nous indique qu'elle devra recruter car les départs naturels seront trop nombreux, alors pourquoi rajoute-t-elle des suppressions de postes ? Est-ce une démarche « sociale » ? Décidément, nous n'avons toujours pas la même définition que le patron de la DNC pour ce mot !

Dans le texte, pas le moindre aspect financier pour accompagner ces collègues. Pour les groupes A, il est prévu une prime de 500 € pour le passage d'un poste d'expertise à un poste de management, mais pour la classe III : RIEN !!! D'après le directeur, ce serait aux organisations syndicales de demander les primes (ce que nous avons bien sûr fait !).

Une nouveauté sûrement, mais à SUD, on en doute un peu puisque dans l'accord des primes sont bien prévues mais... uniquement pour les groupes A !!! Le directeur aurait-il peur qu'ils partent tous ?

Un texte méprisant pour le personnel de classe II !

Troisième domaine : les opérateurs comptables. Il concerne tous les agents de la classe II.

La nouvelle appellation en dit long... Nous avons demandé la suppression du terme « opérateurs » pour que tout le personnel de classe II ne s'appelle que « comptable ». Et alors que le domaine expert comporte de nombreuses spécialités comptables, pour les « opérateurs » : rien ! Pour le directeur de la DNC, quelle que soit la spécialité, le personnel de la classe II ne fait pas d'effort particulier en apprenant une nouvelle spécialité. Par contre, pour les groupes A qui ont un "poste quitté impacté par SLD filière comptabilité", c'est entre 500 € et 1000 € ! Toutes ces réorganisations ne sont-elles pas les conséquences de SLD pour TOUT le personnel, y compris de classe II ? Puisque des recueils de souhaits de cycles devront être remplis, c'est bien que la DNC reconnaît que les activités ne sont donc pas les mêmes ? Elle prévoit même un chapitre dans son accord : 5.3 "Formations nécessaires aux transferts d'activité". Pas très clair, car cette fois les "opérateurs" semblent s'appeler "collaborateurs". Même nous, qui sommes un peu habitués aux négociations d'accord, on s'y perd un peu... beaucoup !

Il est prévu le départ d'activités dans 4 centres : Bordeaux, Dijon, Narbonne et Maisons-Alfort. Les agents devront donc tout réapprendre... A l'arrivée, dans les centres de Maisons-Alfort, Rouen, Rennes et Brive, la DNC devrait faire appel à des volontaires... Quoique, à Maisons-Alfort, la CAP aura disparu...

D'autres collègues vont devoir se former puisque la compta bureau sera regroupée à la compta client et qu'à terme, les sites ne seront plus spécialisés par branches. A ce sujet, nous avons fait part de notre inquiétude sur la zone Sud-Est dont la seule activité sera la compta client, contrairement aux autres régions qui regroupent plusieurs domaines comptables. En effet, au vu de la mutation du Réseau avec des bureaux de poste qui se spécialisent vers le bancaire et d'autres qui ferment, il n'est pas aberrant d'envisager une reprise de cette activité à terme par la Banque Postale.

Avec toutes ces réorganisations, une immense majorité de collègues vont devoir s'approprier des spécialités comptables et des logiciels différents ! Toujours aucune prime dans le texte !

Un parcours de promotions... à la sauce locale !

Le directeur nous a rétorqué comme pour les classes III que c'était à nous de les demander (ce que nous avons fait !) mais qu'il avait aussi prévu des promotions. Ah bon ? Nous on a bien vu que le texte prévoyait de nouvelles modalités de promotion mais contrairement à l'accord de la D2C de 2013 aucun chiffrage ! On l'a demandé...

Et on tombe du placard avec les parcours de promotions de l'accord. La DNC invente ses propres règles. Des pré-requis d'ancienneté qui n'ont pas lieu d'être et cerise sur le gâteau, ils affichent une obligation de notation E d'au moins 2 ans pour obtenir une RAP !

SUD a rappelé que tous ceux qui vont changer d'activités auront "naturellement" (c'est comme ça à La Poste) leur notation diminuée... C'est donc la double peine par rapport à ceux qui auront gardé leur

activité et auront conservé leur "E".

Nous nous devons aussi de rappeler le traumatisme subi par le personnel en provenance de la DCRLP puisqu'un nombre important d'entre eux a subi des baisses de notations au prétexte que le « E » signifiait "Exceptionnel". Pour le patron de la DNC, cette notion a disparu, un agent est noté E dès lors qu'il maîtrise parfaitement son travail. On nous a assuré que des consignes avaient été passées puisque la DNC a été créée au 1er janvier 2018. Pourtant, les appréciations de cette année ont eu lieu, et renseignements pris auprès de certains assistants, ils n'ont pas eu de consignes particulières cette année pour que les agents récupèrent leur "E"...

Certains responsables de services ont même indiqué à certains cadres qu'il y avait trop de "E" dans leurs équipes. Alors là, on ne comprend plus rien !!!

Un goût d'inachevé...

Nous avons suivi l'ordre du document et... nous n'avons même pas terminé... Pas étonnant au vu de la longueur de l'accord. On aurait pu choisir de tout survoler, mais ce n'est pas dans nos habitudes et surtout, un grand nombre d'entre vous nous avait fait remonter des questions... Une nouvelle bilatérale sera donc programmée. Nous n'avons même pas pu parler des grands « perdants » : les collègues qui seront en reclassement ! Avant d'y revenir dans le détail, nous nous sommes contentés de 2 remarques qui nous semblaient essentielles :

■ Cet accord dit « social » ne dit pas un mot sur les travailleurs RQTH dont le site n'est pas pérenne et qui sont parfois issus d'établissements qui ont déjà fermé lors d'une réorganisation précédente ! Ils sont à juste titre très inquiets pour leur avenir ! Nous avons demandé à la DNC de réfléchir à des mesures les concernant.

■ Les mesures d'accompagnements font référence à 2 accords : « SLD » et « Un avenir pour chaque postier », qui ont une date de fin prévue en 2020. Cela pose problème dans un accord DNC devant aller

jusqu'en 2024... Que se passera-t-il pour les collègues dont les sites ferment en 2023 ? Nous avons même signalé que certaines dispositions de SLD, liées à des mesures d'âge, n'étaient valables que jusqu'en... 2018 ! La direction ne semblait pas au courant ! Nous avons demandé dès maintenant que l'accord de la DNC ne renvoie pas à d'autres accords. Les mesures doivent être inscrites clairement dans l'accord pour leur assurer une pérennité jusqu'en 2024 !

Pas le temps non plus de discuter des mesures de santé et sécurité au travail, et surtout, des régimes de travail ! Nous avons signé l'accord de la D2C en 2013, qui faisait suite à une contestation très forte dans les CSP où la direction avait essayé de retirer les badgeuses de manière unilatérale. Ca vous étonne ? Toute l'histoire, et la parole donnée au travers d'une signature, est oubliée dans ce nouvel accord : elles disparaissent purement et simplement ! Elle est où la QVT tant revendiquée par le patron de la DNC ?

**Les négociations ne sont pas terminées, n'hésitez pas !
Continuez à nous faire remonter vos questions/remarques !
SUD vous informera de la suite !**

Le 31 mai : un dialogue de sourd

Une note de service a été diffusée par la DNC le 21 janvier 2019 qui indiquait que les services de la DNC seraient fermés le 31 mai prochain, et que la prise en compte d'un jour de congé serait obligatoire ! SUD est intervenu dès qu'il en a eu connaissance, car cette disposition est totalement illégale ! Le patron de la DNC n'avait même pas prévu de consulter les représentants du personnel, pourtant, en 2013, cette pratique lui avait valu un courrier commun de SUD-CGT et FO !

Un CHSCT a eu lieu le 21 mars. CFDT et FO ont voté pour, CGT et SUD contre. Le dossier sera donc à nouveau évoqué et voté au CT qui aura lieu le 2 avril. Les représentants de SUD ont voté contre pour plusieurs raisons :

■ Si le patron de la DNC est en droit de fermer le service, il peut envisager d'autres modes de récupération : déplacement de RTT (ce qui d'ailleurs, contrairement à ce qu'il dit aujourd'hui, se passait sur certains centres de son ancienne direction !), récupération d'heures journalières... Pourquoi cette insistance sur la pose des congés annuels ?

■ Nous lui avons demandé de tenir compte des agents en RTT le lundi car la pose d'un CA le vendredi entraîne le lundi... soit 2 jours !

■ Des agents en 1/2 RTT quotidienne, pour qui le pont peut coûter cher !

■ Enfin, cette date tombe pendant la période n'ouvrant pas droit aux bonis, et donc avec un risque d'impact en fin d'année...

Certes, oralement, la direction a indiqué partout que pour les lundis et les bonis, tout serait neutralisé ! Mais alors, pourquoi ces dispositions ne sont-elles pas écrites ?

Pourquoi a-t-elle refusé notre demande de retirer ou de réécrire sa note ?

Par contre, elle n'a pas d'état d'âme pour prendre d'office des CA !

Une dernière tentative de négociation a eu lieu lors de la bilatérale du 20 mars. SUD a expliqué qu'à la DO2P, dans une situation similaire, nous avons porté la discussion au tribunal. Résultat, les CA avaient dû être re-crédités aux agents qui n'avaient pas

Petit sondage informel

Nous avons lancé un sondage sur les sites où nous avons des interlocuteurs. Le nombre de collègues à poser un CA est très variable selon les sites mais au final, vous êtes plus nombreux à nous avoir indiqué que vous ne vouliez pas poser un CA. Et parmi ceux qui sont prêts à le poser, une énorme majorité nous indique « sous réserve qu'il n'y ait pas d'impacts négatifs » !

signé de demandes. Ultime et nouvel argument de la part de la direction : comme il arrive que des entreprises ferment pendant l'été, l'employeur a bien le droit de décider des périodes de fermeture et de la pose de CA. Attention, quelques précisions s'imposent : dans ce cas, cela doit être prévu dans la Convention Collective ou dans un accord d'entreprise (à La Poste : ni l'un ni l'autre). Puis, l'employeur doit consulter les délégués du personnel et le comité d'entreprise. A La Poste, nous n'en avons pas, mis à part le CHSCT, nous fonctionnons encore avec des instances de la fonction publique et là, il faut une continuité de service, donc aucune décision de fermeture n'est possible.

Nous avons eu droit au chantage : si les représentants du personnel votent contre, il y aura des refus de congés et de report de RTT. Difficilement compréhensible quand on nous explique depuis le début que l'activité sera au ralenti et que c'est donc aussi pour cela que le directeur envisage la fermeture du service...

Pour tout contact : bfposte@sudptt.org

