

L'accord qui ne saurait masquer... la réorg !

Depuis le début, SUD estime que cet accord comporte trop de thèmes ■ D'ailleurs le nouveau titre de l'accord en dit long : « *l'accord social relatif à la valorisation des métiers comptables, des parcours professionnels et des conditions de travail* » ■ Trois thèmes, qui aurait pu être découpés en autant d'accords ■ En toile de fond, malgré l'intitulé du texte, il s'agit bien d'une réorganisation d'ampleur de la DNC.

Cette vaste réorganisation prévoit la fermeture, d'ici 2023, de 19 sites. La Poste a beau tenter de positiver et de les appeler des sites "non pérennes" la réalité est brutale : ils seront rayés de la carte.

Aujourd'hui les collègues sur ces sites sont 82. La DNC prévoit qu'il n'en reste que 28 au moment de la fermeture. Le directeur nous a d'ailleurs indiqué qu'il n'avait pas hésité à repousser des dates de fermetures quand il s'était rendu compte que c'était plus opportun au vu des simulations de départs. SUD ne peut qu'approuver !

Par contre, il nous a paru un peu trop confiant sur les possibilités de reclassements... Etant désormais à la tête d'une direction transverse : la DNC, il pense qu'il ne sera plus confronté aux refus de reclassements liés aux transferts entre métiers, ce serait donc plus facile... Et d'après lui, avec SLD, de nombreux postes ont été créés, comme dans les CSRH, et ils devraient permettre aux comptables de postuler....

SUD aimerait partager cet optimisme mais, avec la mise en place de SLD, les suppressions d'emplois ont été énormes et les comptables ne sont pas les seuls à chercher un poste ! Les créations d'emplois dans les autres directions ne sautent pas aux yeux. Si l'on reprend l'exemple de la filière RH, en 2019 il

y aura 30 recrutements dits "exceptionnels". Au regard des départs, c'est à peu près une embauche pour 3 sorties !

Pour faire les propositions de postes, la DNC nous a expliqué qu'elle se baserait sur les recueils de souhaits où il y aura la possibilité d'indiquer plusieurs sites et sur les projets professionnels. Les nouveaux postes de la DNC seront proposés en priorité au personnel de notre direction sans poste. Des appels à candidature ne paraîtront que si les postes ne sont pas comblés.

Les sites en sursis... Quel avenir pour les collègues ?

Nous avons alerté afin que les 3 propositions de postes soient réalisées sur un périmètre géographique raisonnable. Même si les directions comptables n'ont jamais procédé ainsi, une di-

rection nationale n'a pas hésité à proposer des postes à des centaines de kilomètres du domicile de son personnel en reclassement !!!

SUD a demandé que le dispositif mis en place pour les collègues en reclassement soit écrit dans l'accord de la DNC, notamment sur les trois propositions de poste que doit faire la direction. Il s'agit d'éviter des interprétations malheureuses et pour que le personnel concerné s'y retrouve. La responsabilité du reclassement relève bien de l'employeur et non l'inverse...

Les cycles de travail...

Les régimes de travail auraient dû faire l'objet d'un accord séparé puisque celui qui nous est proposé se termine au 31 janvier 2024. Quid des rythmes de travail après ? SUD a demandé, qu'au minimum, ce chapitre fasse l'objet d'une exception dans sa durée de validité.

Dans son projet d'accord, la DNC a comptabilisé 7 cycles de travail, mais, elle ne fait que les recenser dans les services où ils existent, en incluant les sites non concernés qui vont fermer. A aucun moment, elle n'indique le nombre de personnes concernées ! La direction s'est engagée à nous fournir ces informations.

En cible, elle ne compte en retenir que trois : 35 h sans RTT, ½ journée de RTT fixe par semaine et 1 RTT fixe dans un cycle de 15 jours.

Par contre, il est prévu des principes communs :

■ Une présence obligatoire de tout le personnel entre 9 h et 16 h avec une pause méridienne pouvant aller de 45 mn à 2 heures maxi.

■ Des arrivées pouvant commencer à 7h30 et des départs jusqu'à 18 h mais sous réserve qu'un encadrant puisse être présent.

Alors qu'un accord signé en 2013 à la D2C par SUD, CGT et FO avait permis aux collègues de conserver les badgeuses, celles-ci seront supprimées.

Cependant, la DNC propose ce qui a déjà été mis en place dans d'anciens services de la D2C dont les badgeuses ne fonctionnaient plus. Sur ces sites, les encadrants suivent sur un tableau Excel les heures d'arrivées et de départs des collègues. Ceux-ci arrivent et partent quand ils veulent (dans la limite d'horaires décrits comme ci-dessus). Les agents doivent s'arranger pour faire leurs heures durant le mois. A

Comme SUD le réclamait, la DNC a évolué. Pour le personnel de la classe II qui va devoir changer d'activité, le principe d'une prime est acté. Maintenant, reste à définir le montant. La direction a évoqué des primes de 400 € pour un II-2 à 800 € pour un III-1. La DNC estime que 280 collègues du II-2 au III-1 seront concernés.

Pour SUD, nous revendiquons une uniformisation de la prime : 1 000 € pour toutes et tous.

la fin de ce dernier, les reports possibles se limitent de 30 minutes à 1 ou 2 heures en fonction des sites. Dans l'accord, la DNC ne prévoit pas qu'on puisse finir avec un déficit mensuel mais un report positif maxi de 2 heures sera possible.

Ce système peut constituer une belle avancée dans de nombreux services de la DNC, car à SUD, nous nous rappelons que nous avons déjà dû intervenir sur la gestion des horaires par des responsables. En effet, lors de problèmes de transport, les agents de certains sites devaient produire un mot d'excuse officiel de la SNCF !!!

Le directeur de la DNC nous a d'ailleurs vanté le système déclaratif en nous précisant qu'aucun incident n'était remonté, que le climat de confiance avait été trouvé, que tout était managé et piloté, et que les collaborateurs décidaient de leurs heures d'arrivée...

Ce qu'il a oublié de nous préciser, c'est qu'actuellement, les temps partiels sont en horaires imposés et ne peuvent pas en bénéficier... Il en est de même pour les télétravailleurs, mais là, on peut comprendre que le suivi d'horaires variables soit compliqué.

Un cycle spécifique sera retenu pour les collègues de la clôture révision puisque leur activité les oblige à être présents en début de mois. La DNC propose de faire un groupe de travail... comme elle le propose aussi pour le télétravail caissier...

Pour SUD, il est évident qu'il est important que les collègues concernés donnent leur avis, mais quand, les conclusions de ces groupes de travail ne les satisfont pas, difficile pour les syndicats de revenir dessus car on nous rétorque que c'est validé par les intéressés eux-mêmes...

...les primes

Par ailleurs, un accord récemment signé à la DSRH (direction des services RH), qui, comme la DNC est née avec SLD en fusionnant des directions de métiers, prévoit une prime pour les collègues qui vont réaliser du tutorat.

Former des collègues est un boulot qui demande du temps et de la disponibilité...

SUD a donc demandé à la DNC la création de cette prime pour un montant 1 000 €.

Commission de suivi...

Le "dialogue social" et ses habituelles hypocrisies. La fameuse Commission de Suivi en fait partie. Encore une fois, nous avons dénoncé la pratique. Comme à chaque accord, il est prévu une commission de suivi pour les seuls signataires. Pourtant, les informations communiquées dans ces réunions entre initiés sont d'ordre général.

SUD ne sait pas encore s'il signera cet accord mais, il nous semble totalement anormal d'exclure les non-signataires. Quand on est syndicaliste, on s'occupe de tout le monde et nous devons bien intervenir sur les conséquences d'un accord, qu'on soit signataire ou pas. Cette façon de faire est un chantage à la signature qui n'est pas acceptable.

Les négociations continuent. Nous réaffirmons le principe des commissions de suivi ouvertes à tous les syndicats !

Les promotions

Le directeur de la DNC s'est rallié à notre avis, il a supprimé l'obligation d'être noté E pour être promu. Cependant, les conditions d'ancienneté sont toujours présentes... Pour SUD, il existe un BRH sur les promotions, pourquoi ne pas s'en tenir à lui au lieu de rajouter des conditions plus restrictives ?

Nous avons demandé un chiffrage du nombre de promotions, c'est chose faite mais ce n'est pas encore inscrit dans l'accord. Voici ce que nous propose la DNC :

- 100 % des 2 agents en II-1 vers II-2 ;
- 80 % des 53 agents en II-2 vers II-3 ;
- 100 % des 17 techniciens en II-3 « clôture révision » vers III-1 ;
- 20 % des 380 techniciens en II-3 « production » vers III-1 ;
- 30 % des 100 techniciens référents vers III-2, mais le parcours qualifiant doit être réussi ;
- 100 % des 8 experts III-2 vers III-3 ;
- 100 % des 3 chefs d'équipe III-1 vers III-2 ;
- 50 % des 20 encadrants III-2 vers III-3 ;

La DNC fait des distinctions de taux de promotion à l'intérieur des mêmes niveaux de fonction, mais il est difficile de savoir qui sera réellement concerné car dans le référentiel RH, les appellations divergent totalement en fonction des directions d'origine...

Le directeur de la DNC nous a indiqué qu'il devrait recruter une centaine de personne entre 2020 et 2023 car les départs en retraite seront très nombreux. Parmi eux, il y aura très certainement de nombreux collègues II-3, grade le plus répandu sur notre direction, « bloqués » à l'indice terminal depuis très longtemps. Même si la DNC nous a affirmé que les taux de promotion annoncés ne représentaient qu'un nombre minimum. Nous estimons qu'elle doit faire plus, surtout dans un cadre de réorganisation importante, notamment pour les II-3. Effectivement 20 % c'est faible au regard des autres pourcentages et cela permettrait de partir avec une retraite un peu plus importante... **SUD revendique que 50 % des II.3 soient promus III1.**

Nous nous sommes étonnés qu'aucun pourcentage ne soit précisé pour les promotions vers les groupes A alors que nous avons reçu 18 fiches de poste concernant ce niveau de fonction ! Pour le moment, la DNC répond qu'elle

ne sait pas encore si elle aura des besoins et si oui, sur quelle fonction et où... De plus, le mode de promotion qui ne peut pas être par RAP rendrait un engagement impossible aujourd'hui. Cette réponse nous laisse perplexe au vu du niveau de détail dans les fiches de poste des groupes A... Nous avons du mal à croire que la DNC n'ait pas de vision et pas la possibilité d'envisager un niveau de promotions minimum, comme elle l'a fait pour tous les autres grades...



Les fiches de poste

Les 37 nouvelles fiches de poste de la filière comptable qui remplaceront toutes les anciennes nous sont parvenues. Pour les fonctions de classe II, la DNC a supprimé le terme « opérateur » pour ne retener que le terme « comptable », comme nous l'avions proposé.

Nous n'avons pas eu le temps de les évoquer avec la DNC, mais certains points nous interpellent fortement :

■ **Les fiches de postes de tous les agents et de certains cadres font référence à des « open spaces » et à des « horaires mixtes », d'autres précisent « Equipements nomades » ?!**

■ **Nous ne voyons pas ce que viennent faire ces mentions dans des fiches de poste !!!**

■ **Ce qui concerne les open spaces, nous fait fortement réagir. En les mettant dans la fiche de poste, la DNC essaie une fois de plus de passer en force !**

Sur ce dernier point, la direction a la mémoire courte... ou sélective ! La DCRLP avait tout simplement abandonnés les "open spaces" suite à une expertise réalisée par un cabinet extérieur. Celui-ci avait

indiqué dans ses préconisations, qu'il fallait dans les espaces de travail : « - un nombre de postes maximum dans un même espace (pas plus de huit)

- l'accroissement de la distance entre les postes afin de réduire l'intensité sonore

- l'évitement des agencements en « marguerites » à quatre postes, au profit de postes individualisés, dissociés, de telle sorte que personne ne soit placé dans le cône de voix parlée d'un collègue ».

A notre connaissance, il n'y a jamais eu d'expertise de ce type sur la D2C, il serait donc bien que la DNC s'appuie sur celle qui existe. Notre direction, tellement attachée aux groupes de travail divers et variés, a-t-elle au minimum consulté les agents et les cadres pour savoir ce qui leur convenait le mieux ? Au SCRLP de Paris Gare de Lyon, tout le monde a longtemps travaillé en open space avec les cadres dans la pièce et d'après nos échos, l'aménagement de pièces spécifiques pour les encadrants a été apprécié de tout le monde, y compris par ces derniers.

Comment fixer des objectifs de bien être au travail dans les nouvelles fiches de poste des encadrants si les agents n'ont même

pas la possibilité de leur expliquer leurs difficultés sans que toute la pièce ne soit au courant ?

Autre point pour le moins surprenant, si les « possibilités de Télétravail » sont très clairement indiquées dans les fiches de postes à partir du grade III-2, pour tous ceux dont le grade est inférieur, il est indiqué « Télétravail possible selon l'activité visée ». Pourquoi ne pas écrire clairement les activités concernées comme pour les fiches de postes des cadres ? Cela permettrait d'éviter les mauvaises interprétations de certains chefs de service...

Enfin, tous les postes d'encadrements, mis à part quelques rares exceptions, font référence à des déplacements. Il y a plusieurs formulations : déplacements ponctuels, réguliers et fréquents. Pour les postes avec les déplacements fréquents, c'est assez clair au vu du contenu des fonctions. Mais entre déplacements ponctuels et réguliers, le curseur se situe où ? Et surtout, il n'est pas indiqué de périmètre géographique sur les fiches de postes. Se déplacer à travers toute la France ou dans une région n'a pas le même impact pour la vie personnelle !

**La prochaine séance de négociations est le 7 mai.
N'hésitez pas, pour nous faire part de vos revendications ou pour nous demander des infos, contactez SUD !**

Pour tout contact : bfposte@sudptt.org