



FEDERATION SYNDICALE des activités  
postales et de télécommunications  
25/27 rue des Envierges 75020 PARIS  
Tél 01 44 62 12 00  
Fax 01 44 62 12 34

## Services de la Direction technique

# L'emploi : - 5 %, comme partout !

Lors de la CSDP du 11 avril 2017, la DT nous a présentés les orientations du budget 2017 ☐ Pas d'engagement sur les futurs projets ☐ Une seule certitude : la baisse des effectifs va continuer pour "mettre au pot commun" ! ☐ Et la sous-traitance au menu 2017...

### Emploi : un peu de méli-mélo avec les chiffres...

Il est de plus en plus difficile d'avoir des chiffres clairs et précis lors de la présentation des budgets annuels. Cette CDSP n'a pas échappé au lot commun... Après plusieurs questions répétitives sur les tableaux et chiffres présentés lors de la séance, il est ressorti de cette réunion que :

- l'effectif de la DT doit être fin 2017 de 1410 "équivalents temps complet" (avec une moyenne sur l'année complète de 1436 équivalents agents)
- le nombre de positions de travail doit être de 1284 à la fin de l'année.

### La "règle d'or" : - 5 % !

De fait, la règle d'évolution des effectifs est dictée par le Siège : chaque direction met au "pot commun" une reprise d'emplois de 5 %, équivalente à la baisse du courrier. Peu importe qu'il y ait plus ou moins de boulot, c'est comme ça ! Ainsi en 2017, pour 118 départs évalués sur l'année, 48 départs seraient remplacés, soit un taux de remplacement de 40 %.

### Les chiffres du "hachoir" par service

Chaque pôle devrait apporter sa quote-part aux reprises d'emploi.

Les deux pôles "2PERF" et "PREST" (soit 45 personnes : contrôle de gestion + services généraux + RH) vont être mis à contribution à hauteur de 20 %.

Le pôle "PROJEC" (Projet et compétence, 243 agents) va subir une cure représentant 9 % des effectifs.

Le personnel technique devrait donc subir une trentaine de suppressions d'emplois sur 981...

### Quel niveau de recrutement ?

La Direction technique a l'autorisation de recruter, ce qui ne veut pas dire qu'elle le fera (cf. verso) ! Mais tous les chiffres présentés lors de cette plénière, que ce soit les emplois ou les budgets, l'ont été à périmètre constant d'un point de vue industriel.

Sauf qu'évidemment, tout le monde sait que la DT va être mobilisée dès cette année pour accompagner le schéma industriel. Qu'il s'agisse des transformations ou création des plates-formes colis, des PPDC, plates-formes multi-flux... et la question sera combien d'emplois et de quel type !

### Dans les AMI, il faut s'organiser dans l'unité !

Dans les AMI, l'alternative qui se profile n'est pas des plus réjouissantes :

- fermetures consécutives à l'évolution de l'outil industriel, comme à Nice (cf. verso) ou lors de la réinternalisation des TTF dans les Pics,
- réorganisation pour faire des gains de productivité comme pour l'équipe de la Pic de Clermont tout récemment.

A l'instar du personnel des Pics et des PFCs, le personnel technique a tout intérêt à se mobiliser d'un point de vue national. Mais dans le même temps, il faut réagir dans l'unité au plan local quand les mauvaises nouvelles sont annoncées.

C'est le cas qui se profile fin juin avec cinq Teams concernées : Montpellier, Perpignan, Carcassonne, Nîmes et Avignon.

**A nous de relever le défi, ensemble : syndicats et agents réunis !**

## Droit à mutation / mobilité

# On ne peut pas interdire à un agent de (re)postuler pendant un an !

*Lors d'une réunion de l'équipe de Nice, la mobilité vers la DSEM a été abordée à la suite d'une annonce affirmant que l'échec à des tests empêchait de se porter de nouveau candidat pendant un an. SUD-PTT a saisi les deux directions concernées car une telle décision est une entrave à la mobilité.*

Le fait de pouvoir postuler à un emploi à la Poste à tout moment est de plein droit : c'est le principe d'égalité. C'est ce que disent les textes statutaires et la convention commune :

- « Les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois, sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés. (art. 61 de la loi 84-16),

- « Les postes vacants ainsi que leur condition d'accès font l'objet d'une publication interne au sein des différents services et filiales (article 18 de la convention commune) ».

Il est possible de pratiquer des tests de sélection mais le fait d'y échouer ne peut empêcher un agent de candidater à nouveau lorsqu'il y a un emploi vacant. Pas plus qu'on ne peut lui interdire de se représenter aux tests pendant un certain temps.

Ces procédés pullulent pour évoluer au sein des directions de métiers, ce qui permet de constituer des "viviers" en l'attente d'emplois disponibles.

Mais déjà en 1992, le Conseil d'Etat avait annulé une série d'entraves à la mobilité prévues par un BRH de la Poste. Extraits :

- « peuvent seuls solliciter leur inscription à tour normal (...) des mutations en préparation, les agents "qui bénéficient d'une appréciation non défavorable dans la fonction" » : annulé !

- « les droits à mutation des agents faisant l'objet d'une enquête susceptible d'avoir des suites disciplinaires sont suspendus tant que l'enquête n'est pas terminée » : annulé !

- « si une sanction du groupe III est prononcée, l'ensemble des vœux est supprimé » : annulé !

Dans ces trois cas, le Conseil d'Etat a annulé de telles barrières à la mobilité.

**SUD-PTT a déjà saisi les deux directions concernées que sont la DSEM et la DT et attend une réponse pour la CDSP du 28 juin.**

**N'hésitez pas à nous signaler toute difficulté en la matière (que vous soyez en reclassement ou non ne change rien !)**

---

## Le droit à être reclassé sur place !

Lors de cette CDSP, nous avons aussi demandé qu'en cas de reclassement à la suite d'une fermeture, toutes les possibilités de maintien sur la ville dans un métier technique soient étudiées. Cela nécessite que les directions concernées se rencontrent pour examiner les besoins futurs en recrutement.. De la même manière, il doit y avoir coordination entre toutes les directions techniques et informatiques en vue d'installer les nouveaux services sur les sites en reclassement, surtout lorsque ces nouveaux services sont de type "centre d'appel" et donc localisables sur les villes "sinistrées".

---

## Pour nous contacter.

Pour nous contacter (questions, informations ou autres...), vous pouvez écrire à :

jean-marc.donizetti@laposte.fr (CHSCT)

marc.forestier@laposte.fr (CHSCT)

hamidou.abdoulaye@laposte.fr (Comité technique)

dessaux@sudptt.fr (responsable fédéral)

## Quand la DT va vers la sous-traitance...

La direction est en passe de dénoncer les horaires à Holtzheim. Les nouveaux régimes de travail sont prévus pour janvier 2018. Avec l'accroissement du parc machine (+ 10 TTF), il ressort un manque de trois techniciens pour un effectif de 9. La maintenance des TOP et MTIPF va être confiée à un sous-traitant au motif de « difficultés à recruter en interne comme en externe » et « d'appels à candidature infructueux et de l'attractivité de l'Allemagne et de la Suisse ». Mais dans une autre page du document, on nous explique que la décision a été prise « d'évoluer vers un scénario mixte de sous-traitance et de régie, pour introduire une flexibilité permettant d'absorber la décroissance de l'activité de traitement, et au vu d'une décroissance constatée des équipes en régie ». En fait, la Poste anticipe des variations d'activité avec des solutions qui permettront de se séparer plus facilement de salariés ! Même logique sur la Pic de Valence où la maintenance des TOP et TPF est sous-traitée. Motif : non renouvellement d'un intérimaire et départ en TPAS de deux agents sur une équipe de sept.

**La DT a peut être l'autorisation de recruter mais ça ne se voit pas. A nous de lui rappeler !**