



## Spécial « Facteur d'avenir » (3)

**Accord ou pas : ce que revendique la CFDT dans les mises en oeuvre locales...**

- ➔ **Des accords locaux par établissement**  
La CFDT se prononce pour la négociation d'accords locaux sur l'ensemble des points de l'accord national. Ce n'est que par ce biais que l'on pourra explorer les fameuses « marges de manœuvre » édictées dans l'article 5. Cela s'entend bien sûr pour nous, par du supplémentaire, et pas seulement du complémentaire, en prenant en compte l'historique et les acquis de chaque centre.
- ➔ **Un volant professionnalisé en classe II, à hauteur de 25 %**  
Maintenir des agents facteurs rouleurs en I.2 est antinomique avec la philosophie du projet facteur d'avenir. Les rouleurs doivent être des professionnels du remplacement, et la contrainte vaut au minimum un II.1. De plus, nous voulons qu'au moins un de ces rouleurs garde les missions dévolues au facteur de secteur, hors remplacement (20 % de son temps). Ce qui veut dire un II.1 supplémentaire par équipe.
- ➔ **Un facteur qualité en II.2 ou II.3**  
Mais qui ne roule pas à plus de 50 % de son temps, le reste devant être consacré à la qualité et l'animation de l'équipe. L'amélioration de la qualité de service passe par cette revendication.
- ➔ **Recentrer les CAPRO sur du management**  
Revendiquer le III.2 pour les chefs d'équipe nécessite d'améliorer leur dimension managériale, ce qui est un complément du facteur qualité II.2 ne roulant pas plus de 50 % de son temps, et au II.1 supplémentaire.
- ➔ **Sur les régimes de travail**  
Quelles que soient les conclusions de la négociation nationale sur l'engagement N° 5, la CFDT revendique le maintien des jours de RTT partout où ils existent ainsi que le maintien des repos de cycle en début et fin de semaine. Elle refuse catégoriquement la logique du bras de fer entre La Poste et un syndicat depuis le mois d'octobre 2006, qui conduit à se mettre en conformité avec la loi Aubry 2, La Poste proposant désormais des régimes de travail à 35 heures en 6 jours sur 7 travaillés ! Inadmissible. C'est une logique perdant-perdant, dans laquelle la CFDT aussi saura prendre toutes ses responsabilités, si jamais La Poste passait en force. Nous venons encore de le prouver à Sainte Geneviève-des-Bois (91).
- ➔ **Double promo, c'est quoi ?**  
Le nouveau dispositif de promotion prévoit en local de ne sauter que d'un niveau à chaque fois. Pour plusieurs niveaux, c'est de l'extra-local. La double promo consiste, par exemple pour combler un II.1, à faire candidater un facteur I.2, de le promouvoir en I.3, de lui octroyer pendant un an la prime de distorsion fonctionnelle, puis de le re-promouvoir en II.1 après l'année écoulée. Résultat, l'agent ne perd pas le bénéfice du poste, et encaisse deux promotions en un an.

## Conclusion

La CFDT va se déterminer le 2 février 2007, pour savoir si elle va oui ou non, signer cet accord. Quelle que soit l'issue démocrati-

que de cette consultation des syndicats CFDT, notre syndicat aura à cœur d'agir encore et toujours avec vous, pour vous au

plus près de vos réalités, pour changer ce vécu bien trop souvent subi jusqu'à présent dans les réorganisations. Nous entendons

bien partager les gains de productivité, et que, pour une fois qui en appellera d'autres, le personnel en retire du bénéfice !

## édito

### Les « Non » de la CFDT payent...

➔ **1er épisode : décembre 2006.** Le Siège Courrier propose un accord à la signature. Plusieurs syndicats annoncent leur intention de signer, sauf la CGT, SUD... et la CFDT. Cet accord portait sur un volume de 34 000 promotions à la distribution, mais surtout, pour la CFDT, était le corollaire du fameux « donnant-donnant » sur l'organisation de la distribution autour de quartiers sécables et de systèmes d'auto-remplacement au sein des équipes, sans marges de négociations locales prenant en compte l'historique des centres, le tout édicté hors accord par une décision unilatérale de La Poste. La CFDT, à l'origine de l'augmentation des volumes de promotions (20 000 en début de négociation) a malgré tout refusé de signer un tel accord. Retrait de la séance de signature de l'accord.

➔ **2e épisode : début janvier 2007.** Le Siège Courrier propose un nouvel accord, soumis à signature pour le 12 janvier 2007. Ce nouveau texte, négocié principalement par FO, propose de passer le volume global de promotions à 37 000, dont 1 500 pour 2007, 16 500 en 2008, 11 600 en 2009, 7 400 en 2010. La Poste maintient sa logique de décision unilatérale sur l'organisation des équipes avec son système de quartiers sécables. La CFDT réaffirme le 6 janvier, suite à une consultation de ses syndicats territoriaux, son intention de ne pas signer l'accord. C'est sur ce projet que chacun a reçu à domicile la com de La Poste, alors qu'il est devenu caduque sur un certain nombre de points, et pas des moindres !

➔ **3e épisode : aux alentours du 12 janvier 2007.** La Poste retire son projet d'accord, et en soumet un nouveau à signature à partir du 19 janvier 2007. Ce nouveau projet d'accord propose toujours 37 000 promotions, mais 9 000 dès 2007 et 9 000 en 2008. Surtout deux éléments nouveaux importants : **des marges de manœuvre locales** sont désormais possibles (article 5) ; le volet organisationnel décidé unilatéralement par La Poste est balayé, et renvoyé à une CDSP nationale spécifique. Bref, **exit le quartier sécable et le système d'auto-remplacement.** Dès le 19 janvier matin, FO, CFTC, CGC et UNSA ont signé l'accord, SUD a annoncé sans surprise qu'il ferait valoir son droit d'opposition. La CFDT et la CGT ont demandé le temps de la consultation, pour une réponse début février (le 2, pour la CFDT, après consultation de ses syndicats le 29 janvier).

>>> Suite page 2

## sommaire

### Facteur d'avenir

#### 2/3

- ▼ **Les « Non » de la CFDT payent et militent pour un « Oui » aujourd'hui**
- ▼ **L'accord « Développement professionnel des facteurs »**
  - les 10 engagements de La Poste
  - l'analyse CFDT

#### 4

- ▼ **Ce que revendique la CFDT au niveau local**
- ▼ **Conclusion**

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE L'ACCORD SUR LE SITE DU SYNDICAT : [www.cfdtsf3c.org](http://www.cfdtsf3c.org)



>>> Suite de la page 1

Les NON de la CFDT payent...

## et militent pour un « Oui » aujourd'hui

Le syndicat CFDT francilien s'est prononcé, jusqu'à la fin du deuxième épisode, pour une non-signature de l'accord de « développement professionnel des facteurs », estimant que le corollaire de l'organisation décidé unilatéralement formait un cadre rigide empêchant toutes négociations locales pour obtenir un véritable volant professionnalisé en classe II. Nous l'avions annoncé dans différents tracts. Et nous avons eu raison : c'est bien le « Non » de la CFDT qui a fait bouger les curseurs du Siège Courrier, plus que les « Oui » acquis d'avance dès septembre 2006, plus que les oppositions annoncées dès mai 2006 quoi qu'il arrive au final de la négociation. C'est pourquoi notre syndicat, cohérent dans sa démarche revendicative et dans ses objectifs, estime aujourd'hui que la CFDT doit signer ce texte. Mais que la CFDT, avec l'ensemble de ses syndicats, décide de signer ou non, notre engagement demeurera le même : nous serons présents partout localement pour obtenir, par l'action et la négociation d'accords locaux, des avancées sociales et salariales pour tous les postiers de la distri !

### Correspondance

Rédaction :

64, rue de Saintonge 75003 PARIS

Mise en page et impression :

CFDT SF3C

01 40 29 82 00

01 40 29 82 10

E-mail :

contact@cfdfs3c.org

http://www.cfdfs3c.org

## L'accord « Développement professionnel des facteurs »

**Portant essentiellement sur des engagements de La Poste, au nombre de 10, il est composé de neuf articles et d'un préambule très clair : le fait de signer cet accord ne vaut pas approbation de la déclinaison du programme « facteurs d'avenir ». Voici les engagements les plus significatifs de l'accord.**

### Engagement N° 1

#### Développement de carrière et promotions

37 000 promos d'ici à 2010, sur les niveaux I.3, II.1, II.2, II.3. Ceci vient en plus des autres promotions offertes aux facteurs dans les autres métiers. Un cadencement précis du nombre prévu par an, jusqu'en 2010. D'ici 2010, 55 % des actuels facteurs I.2 bénéficieront d'une promotion.

#### Ce qu'en pense la CFDT

*C'est indéniablement une avancée. Le fait de porter à 9 000 les promos pour 2007 devrait permettre d'atteindre immédiatement la structure fonctionnelle dans tous les sites pilotes, voire à la dépasser, contrairement à Paris 7, ou il a fallu attendre (et encore maintenant) près d'un an pour régulariser les distorsions fonctionnelles. Cela dit, le cadre fixé sera le nouvel accord sur la promotion, ce qui va dans le bon sens, notamment pour les anciennetés requises. Il restera un problème à résoudre, celui des complements des postes de facteurs équipe en II.1. La CFDT revendique une double promotion des facteurs I.2 sélectionnés en local par le biais du dispositif RAP (Reconnaissance des acquis professionnels), pour respecter la philosophie du volant professionnalisé en classe II.*

### Engagement N° 2

#### Amélioration de la structure fonctionnelle

50 % des postes de travail en I.3 ; 20 % en classe II, dont 1 500 en II.3 ; **75 % des facteurs actuels seront positionnés sur un niveau I.3** et au-delà, au terme de l'accord. Le taux d'encadrement est maintenu, avec ouverture d'un chantier sur la valorisation de l'en-

#### Ce qu'en pense la CFDT

*C'est loin d'être négligeable, mais la question des postes de travail en I.3 doit être clarifiée. La fonction I.3 intégrera la capacité de répondre aux questions des jeunes facteurs arrivants. Il n'est pas question d'autre chose pour la CFDT. C'est ce qui fait la différence avec le I.2, mais qui, à terme, déterminera clairement le I.3 comme grade de base à la distribution pour tous les facteurs ayant plus de deux ans d'ancienneté ! De*

cadrement. Une nouvelle négociation sur le pyramidage des fonctions à la distribution sera ouverte, au terme de l'accord (31 décembre 2010).

*même, le chantier sur l'encadrement ouvre la voie au III.2 pour les CAPRO, tout en maintenant le taux d'encadrement. La CFDT continuera à revendiquer le volant professionnalisé à 25 %, ce qui est atteignable, au regard de l'article 5, déjà cité.*

### Engagement N° 3

#### Renforcement de la formation

Tous les facteurs auront un jour de formation supplémentaire par an dès 2007, en plus des dispositifs existants.

### Engagement N° 4

#### Amélioration des conditions de travail

Négociation ouverte avant le 1er mars sur l'ensemble des questions relatives aux matériels, équipements, à l'ergonomie, tenues et conditions d'accueil dans les établissements.

### Engagement N° 5

#### Renforcement de la santé au travail

Charges de travail, régimes de travail, suivi des facteurs de plus de 50 ans ou exerçant leur métier depuis plus de 15 ans, feront l'objet d'un chantier spécifique, dans la continuité des accords de Vaugirard.

### Engagement N° 6

#### Prise en compte du handicap et de l'aptitude réduite

Négociation en juillet 2007 sur l'intégration des handicapés et des agents à aptitude réduite dans les équipes de facteurs. Prise en compte dans les CAP (budget) des DOTC.

### Engagement N° 7

#### Normes et cadences

Ouverture d'une concertation nationale en CDSP sur les normes et cadences. Chaque réorganisation devra désormais faire l'objet d'échanges – information sur les modalités de calcul des tournées, notamment sur les marges d'appréciation locale.

### Engagement N° 8

#### Temps d'habillage et de déshabillage

Ouverture d'une négociation nationale avant le 1er mars sur la prise en compte du temps d'habillage et de déshabillage, avec une analyse des temps de pause et forfaitaires existants.

### Engagement N° 9

#### Vente des quartiers

Maintien garanti de la vente des quartiers accessible à l'ensemble des personnels de la classe I dans les conditions actuelles. Etude sur la quotité minimale de travail (temps partiels) pour l'accès à la vente, dont les conclusions seront présentées aux parties signataires avant juillet 2007.

### Engagement N° 10

#### Egalité professionnelle

Prise en compte dans tous les engagements de 1 à 9 de l'accord signé le 4 Avril 2005 à La Poste. Rapport annuel sur le taux de féminisation à la distribution.

#### Ce que pense la CFDT de ces autres points

*Les conditions de travail, la santé au travail, et l'insertion des agents à aptitude réduite dans les équipes sont des points essentiels qui pèseront lourds sur l'évaluation des moyens. De même, la prise en compte du temps d'habillage et de déshabillage est une première. Normes et cadences, régimes et charges de travail, sont des sujets éminemment conflictuels lors de chaque réorg. Bien que la plupart de ces questions sont renvoyées à des chantiers de négociation, dont certains vont s'ouvrir rapidement, la CFDT estime que c'est un plus par rapport à ce que l'on vit actuellement. Pas étonnant que ceux qui prônent la grève pour la grève soient si prompts à dénoncer l'accord. La vente des quartiers, non seulement est garantie, mais accessible aux I.3 Aco (c'était déjà un engagement de La Poste). Par contre, la fonction facteur I.3 ne devra pas conduire à « scléroser » la vente en fixant des quotas par équipes : la CFDT y veillera partout ! Le pyramidage des classifs en classe I s'entend sur l'ensemble du centre.*