Juillet 2020

FO COM \ LA POSTE
CENTRE DE SERVICES MUTUALISES SI

FO N'A RIEN LÂCHÉ !

Depuis des mois, FO est dans le dialogue pour défendre les personnels et tenter d'obtenir des avancées. Dès le début de cette concertation, FO a compris que la discussion serait difficile, la direction ayant prédéfini « des incontournables ». FO s'est battue pour obtenir des évolutions ou des modifications au texte présenté. **Malheureusement, les résultats ne sont pas à la hauteur des espérances.** Voici les points principaux.

LA PERTE DES HORAIRES VARIABLES

Les horaires variables là où ils existent (suite accord) sont supprimés comme tous les usages pratiqués en grande partie sur l'ensemble des sites ont été dénoncés. ***Depuis le début de la négociation, ce sujet n'a pu être discuté et a été « non négociable ».***
La direction ne propose plus ***que des horaires « collectifs »***. Au sens de la loi « *article D3171-1 : lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.* ***Aucun salarié ne peut être employé en dehors de cet horaire... (sauf paiement d'heures supplémentaires...)*** ».

Même si la direction s'est efforcée dans le nouvel accord, de proposer des horaires collectifs permettant d'offrir une certaine souplesse pour la prise et fin de service, la pause méridienne et tous les aléas de la vie quotidienne (difficultés familiales, problèmes de transport...) et professionnelle (incidents, surcharge de travail...), force est de constater que :

- Cette souplesse va reposer uniquement sur les épaules des managers qui devront valider tous les aménagements et changements : horaires, durée hebdomadaire, heures supplémentaires... et ce, quel que soit le motif. Les managers vont devoir assumer cette responsabilité supplémentaire en plus de leur charge de travail déjà conséquente. De plus, comment cela va se passer en leur absence ? Qui prendra les décisions ? Que se passera-t-il en cas de litige ?
- Pour FO, les horaires « collectifs » ne correspondent pas à l'activité de notre direction. FO va rester vigilant quant à leur application dans les services. Espérons qu'il n'y aura pas de dégradation des conditions de travail et du climat social d'autant que certaines équipes sont déjà surchargées !

PNT : PÉRIODES NON TRAVAILLÉES (OU ARTT)

Les cycles proposés sont les suivants :

- Cycle sur une semaine à 35 h,
- Cycle de 2 semaines à 39 h : 1/2 jour fixe ou variable toutes les semaines ou 1 jour fixe ou variable toutes les 2 semaines,
- Cycle de 13 semaines à 39 h : 22 jours sur l'année soit 5 ou 6 jours flottants, selon le cycle.

Sur ce dernier cycle, FO a demandé les modalités de calcul de ces PNT au motif que sur les cycles, les personnels feront en moyenne, plus que 39 h.
La direction a maintenu le nombre à 22 sur l'année, sans explication précise.
À noter, que les personnels de certaines équipes (dont la liste est précisée dans l'accord), seront obligés d'adopter exclusivement le cycle de 13 semaines avec éventuellement des horaires diérents pour couvrir les plages obligatoires de présence.

TEMPS DE TRAJET

L'allongement du temps de trajet habituel a été évoqué à la demande de FO. La direction a accepté de compenser les temps de trajets en RC de la manière suivante :

- Entre 30 minutes et 1 heure : 1 heure
- En cas d'allongement du temps de trajet habituel supérieur à une heure et inférieur à 2 heures : 2 heures
- En cas d'allongement du temps de trajet habituel supérieur 2 heures et inférieur à 3 heures : 3 heures
- En cas d'allongement du temps de trajet habituel supérieur à 3 heures et inférieur à 4 heures : 4 heures
- En cas d'allongement du temps de trajet habituel supérieur à 4 heures : 5 heures

À noter que le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le déclenchement des heures supplémentaires sur les différents cycles est le suivant :

- Cycle sur une semaine à 35h : Heures

Supplémentaires au-delà de 35 heures ;

- Cycle de 2 semaines à 39 heures : au-delà de la moyenne de 35 heures calculée à la fin de chaque période de 2 semaines
- Cycle de 13 semaines à 39 heures, 2 déclenchements :
  - → Au-delà de 39 heures sur la semaine,
  - → Au-delà de la moyenne de 35 heures calculée à la fin de chaque période de 13 semaines en tenant compte des absences.

Il y a un plus par rapport à aujourd'hui pour les cycles de 13 semaines du fait du calcul à la semaine. Pour le calcul des heures majorées, il faut tenir compte des absences comptabilisées durant la période.

FO regrette qu'il ait fallu utiliser la force d'alliance de plusieurs syndicats pour obtenir un déclenchement au-delà de 39 heures à la fin de la semaine, simplement pour s'aligner sur les autres DSI du Groupe. Pourtant FO avait formulé officiellement cette demande dans sa déclaration préalable du 11 mars 2020.

ASTREINTES

La direction a accepté le même alignement pour tous les personnels travaillant au CSM SI, mais aussi ceux de la DSI BR et de la DSI Courrier à savoir :

- Mise en place d'un forfait week-end qui s'applique de la fin de vacation du vendredi au lundi début de vacation et sera compensé à hauteur de 320 euros, se décomposant en 2 forfaits du samedi (2*100€ au lieu d'un seul comme prévu dans le BRH) et 1 forfait dimanche (1*120 €) soit un total de 320 euros.
- Une rétroactivité sera réalisée pour les astreintes faites par les personnels de l'ex DSI Centrale et Disit soit 100 euros par astreinte du 7 mai 2019 (lancement des discussions) jusqu'à la date de mise en œuvre de l'accord.

À noter l'engagement écrit dans l'accord sur les temps de repos à savoir : « *Si une intervention a lieu pendant l'astreinte, le repos quotidien ou hebdomadaire doit être donné intégralement à compter de la fin de l'intervention sauf si le postier a déjà bénéficié entièrement, avant le début de celle-ci, de la durée minimale de repos continue (11 h pour le repos quotidien, 35 h pour le re-pos hebdomadaire). En l'occurrence, la prise de ser-vice sera décalée pour respecter les temps de repos. La fin de vacation quant à elle restera inchangée* ».

MAINTIEN DE PNT POUR LES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL

Les personnels bénéficieront d'un nombre de Périodes Non Travaillées proportionnel à leur durée de travail.

COMPENSATION POUR LES AGENTS PASSANT D'HORAIRES VARIABLES EN HORAIRES COLLECTIFS

Mesure transitoire pour les personnels qui ne seront plus aux horaires variables (c'est-à-dire ceux qui n'utiliseront plus la badgeuse) : il leur sera crédité 3 RC pour l'année 1 + 2 RC pour l'année 2. Ce crédit sera effectué au moment de la mise en œuvre de l'accord.

FO s'est fortement impliqué y compris dans la rédaction du texte et a obtenu certaines avancées afin qu'il tende à répondre aux souhaits des agents, limite les incertitudes et offre plus de garanties pour protéger tous nos collègues, y compris les managers.

PAR SA SIGNATURE, FO SERA DANS LES COMMISSIONS DE SUIVI ET POURRA À NOUVEAU AGIR.
C'EST ENSEMBLE QUE NOUS AVONS OBTENU DES AVANCÉES ! ENSEMBLE, IL FAUT CONTINUER !

ÊTRE UNIS AUJOURD'HUI, C'EST NOUS PERMETTRE D'EXISTER DEMAIN !

Retrouvez vos interlocuteurs FO dans Espace Teams « CSMSI – FO COM »
Contactez fblandin.focom@orange.fr - Tél 06.41.85.44.73

FORCE OUVRIÈRE, LE MOYEN DE VOUS FAIRE ENTENDRE !

Bulletin d'adhésion
Téléchargeable ou à remplir en ligne.
Pour plus de renseignements,
appelez le **01 40 78 31 64**

de la FOrce à votre avenir

https://www.facebook.com/secteurposte.focom/ https://twitter.com/@focomlaposte