

LE CET !

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET) PERMET D'ÉPARGNER LES JOURS NON UTILISÉS, DANS CERTAINES LIMITES.

Tous les postiers fonctionnaires, agents contractuels de droit public ou salariés de droit privé, qu'ils travaillent à plein temps ou à temps partiel sont concernés. Il faut justifier d'au moins 1 an d'ancienneté à La Poste.

Le nombre de jours de congés ou de repos versés au CET est abondé de 20 %, pour la partie utilisée en temps dans le cadre de l'indemnisation d'un congé.

À SAVOIR : Pour les postiers affectés en ZUS, le dépôt de jours est majoré de 25 %, dès lors qu'il demeure au crédit du CET pendant une période d'un an minimum.

COMMENT L'ALIMENTER ?

Chaque année du 1^{er} novembre de l'année N jusqu'à la date limite de report des droits à congés ou repos en vigueur, l'agent peut déposer le nombre de jours adéquats. Attention, en cas d'absence du service, il n'est pas possible de poser des jours.

COMBIEN DE JOURS ?

- tout ou partie des congés annuels (CA) au-delà de la quatrième semaine de congés annuels
- 10 RC (fonctionnaire) ou 10 RCE (salarié)
- 3 repos exceptionnels (RE)
- 2 jours de bonification
- tout ou partie des jours de repos supplémentaires (JRS) pour les cadres.

Dans le cas où les postiers ne disposeraient pas d'un ou des deux jours de bonification, cette possibilité d'alimentation est reportée sur RC ou RCE.

Les droits affectés sur le CET sont utilisés à l'initiative du postier soit :

- pour indemniser, en tout ou partie, un congé sans solde ou une disponibilité sans traitement,
- pour monétiser des périodes non travaillées (période de formation, passage à temps partiel) ou pour monétiser des droits au repos.

SOMMAIRE

LE CET

MA TOURNÉE DEVIENT DINGUE !

ACCORD BSCC

APPRECIATION 2026 TOP DÉPART

CAMPAGNE HABILLEMENT : ON NE VA PAS FINIR À POIL !



MA TOURNÉE DEVIENT DINGUE !

PRE QUANTIFICATION : FO EXIGE DES NEGOCIATIONS !

ON N'Y COMPREND PLUS RIEN !

TLD, TM3, Partie dense, Partie clairsemée, Sécabilité, Renforts, Plans de production, Secteurs du samedi, Districts, etc.

Derrière toutes ces appellations, plus ou moins connues des facteurs, se cache la genèse des divers projets d'organisations de travail. C'est à ne plus rien y comprendre tellement les formules sont variées selon les territoires. La sémantique de La Poste, au lieu d'assainir l'esprit, le rend fébrile, voire suspicieux.

À FO Com, on s'inquiète depuis toujours de la multiplication de ces organisations de travail qui sont de plus en plus théoriques et de plus en plus éloignées du travail réellement effectué par les factrices et facteurs. Les paliers à l'intérieur des paliers, les facteurs qui ne sont plus titulaires de tournées ou parfois titulaires de plusieurs tournées, mais pas la tournée entière !

Néanmoins, pour La Poste, un objectif principal demeure : faire de la productivité qu'elle aime appeler aujourd'hui « adapter l'activité à la charge », avec pour arme principale, la pré-quantification ! En somme, le facteur ne fait jamais exactement la même tournée sur une semaine, les produits, le parcours et même le « moloc » sont susceptibles de changer à tout moment (séca, plan de prod, renforts, secteurs du samedi...).

DES CONSÉQUENCES GRAVES

L'utilisation de la préquantification telle que La Poste la pratique a des conséquences néfastes sur la santé mentale et physique des agents.

En effet, le fait de multiplier les différentes organisations de travail conduit à une intensification et une pression sur les rythmes car les temps standards pré quantifiés aussi bien en travaux intérieurs qu'extérieurs, contraignent les agents à adapter leur rythme au temps prescrit et non au temps réel nécessaire pour faire le travail demandé.

Dans la plupart des cas, il est évident qu'il existe une sous estimation de la part de La Poste. Elle ne prend pas en compte au titre du réel, la charge cognitive, la gestion des imprévus, les relations aussi bien avec les collègues que les clients, ce qui augmente la charge vécue par les agents. Le facteur perd une grande partie de sa latitude à organiser son travail, puisqu'il est contraint de suivre les séquences et les temps prévus.



À vouloir tout pré quantifier, La Poste oublie les efforts réellement fournis par ses agents, comme les capacités d'adaptation à faire face à divers imprévus. Pour FO Com, en réduisant ainsi le travail à une série de tâches chronométrées, La Poste contraint l'agent à perdre de vue l'objectif final qui est de pratiquer une mission de service public de qualité.

PRESSION ET RISQUES PRIS = ACCIDENTOLOGIE

En effet, vu que les marges de manœuvre temporelles sont serrées voire inatteignables, les facteurs « speedent » et prennent des risques sur la route, entraînant une explosion des accidents aux conséquences parfois graves pour la santé.

Enfin, la rémunération est aussi une victime de ce « chat noir » : soit les facteurs dépassent et ont du mal à se faire payer des heures supplémentaires qu'on leur interdit parfois de réaliser, soit ils ne dépassent pas mais ramènent du courrier, pénalisant l'équipe quant aux primes inhérentes à la qualité de service.

HALTE AU FEU ! FO COM VEUT DES NÉGOS !

Pour conclure, la pré quantification dégrade significativement les conditions de travail et réduit un pouvoir d'achat déjà famélique tout en augmentant sans cesse l'intensité et le stress des agents de la BSCC entraînant des milliers de démissions l'an passé.

POUR FO COM, ÇA SUFFIT ! NOUS DEMANDONS L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS LOYALES SUR LES NORMES ET CADENCES AINSI QUE L'ACCÈS À TOUS LES OUTILS ET INFORMATIONS CONCERNANT LES CALCULS D'ÉVALUATION DES TOURNÉES DE DISTRIBUTION.

UN FACTEUR, UNE TOURNÉE

**AU REGARD DE TOUS CES ÉLÉMENTS, POUR FO COM LA REVENDICATION RESTE INCHANGÉE :
UN FACTEUR UNE TOURNÉE, UNE FACTRICE UNE TOURNÉE !**

UN ACCORD SIGNÉ EST UN ACCORD RESPECTÉ FO VEILLE ET INTERPELLE

Présente à la première Commission de suivi de l'accord BSCC signé le 7 novembre dernier, FO Com y a porté une parole claire : défendre l'accord, **en vérifiant sa mise en œuvre réelle**, là où les postiers vivent le travail, avec ses difficultés concrètes, bien loin des tableaux de bord nationaux.

Ce qui est apparu au fil des échanges, c'est cette tension persistante entre des chiffres qui semblent rassurants et une réalité où l'application des dispositifs demeure inégale, parfois brouillée, et souvent opaque. **Pour FO Com, l'accord doit s'appliquer en toute transparence avec un suivi rigoureux.**

Les recrutements affichent une dynamique quantitative. Plus de 2200 embauches ont été réalisées à la distribution et plus de 400 au traitement. Remplacer les postiers qui partent est toujours, pour FO Com, une priorité.

Les promotions, quant à elles, sont nombreuses, en particulier pour les classes I et II. FO Com veille à ce que les femmes, souvent moins promues, ne soient pas les oubliées de ces promotions. De plus, FO Com exige, pour 2026, de la visibilité que les postiers attendent. Les chemins de progression doivent être clairs et fiables.

Concernant **les primes**, grâce à l'accord, près de 24000 agents ont bénéficié d'une prime de remplacement sur les 9 premiers mois de l'année. Les facteurs po-

lyvalents sont, de loin, les principaux bénéficiaires. FO Com est intervenue pour demander à la Poste de remédier à quelques lacunes telles que des plans de production parfois inexistantes ou non affichés, des saisies GTA défaillantes ou encore des FSE relais managérial mal identifiés. Nous restons très mobilisés sur ce point.



S'agissant **des journées dérogoatoires**, La Poste avance le chiffre de plus de 32000 agents. Face à des remontées de terrain hétérogènes, parfois incohérentes et afin de pouvoir vérifier ce résultat, FO Com demande que chaque établissement joue la transparence et que les postiers puissent contrôler la justesse de leur propre compteur, ce qui suppose, a minima, l'affichage systématique du plan de production.

Sur le terrain de la formation, La Poste déclare que des milliers d'agents sont formés à la conduite des Staby, aux activités Log'issimo, au bagage facteur ou encore au management

opérationnel. FO Com reconnaît cet effort, tout en rappelant que la montée en compétence ne peut produire ses effets que si les remplacements, notamment ceux des ROP, sont anticipés et accompagnés, avec un véritable travail de tutorat, et non une simple transmission informelle au fil de l'eau.

Enfin, la question **des seniors** demeure un point de vigilance majeur. FO le dit avec fermeté : Le tutorat, les dispositifs d'allègement, les tournées réservées ou encore le suivi post-réorganisation doivent devenir des réalités tangibles, et non de simples intentions.

En résumé, à l'issue de cette première commission, FO Com a rappelé sa détermination à faire appliquer strictement cet accord qui souffre d'un pilotage irrégulier et trop souvent opaque. Aussi, **FO Com a exigé la publication d'un relevé de décision national, clair, opposable, accessible à tous.** Un outil indispensable pour que les agents puissent vérifier leurs droits, et que les militants disposent des moyens de veiller à leur respect.

Pour FO Com, signer un accord c'est s'engager. Et les engagements doivent être tenus. En ce qui nous concerne, c'est avec rigueur et détermination que nous veillons à la bonne application, sans condition, de ce texte pour **l'amélioration des conditions de travail de tous les postiers.**

APPRÉCIATION 2026 TOP DÉPART

« Chaque postier est invité par son manager à un entretien d'appréciation annuel. C'est un moment d'échange au service du développement de ses compétences et de sa performance » dit La Poste.

Côté jeune postier : quelle que soit ta fonction, sache que la première année malgré ton implication, ton manager te notera sûrement A. Logique, puisque l'entretien t'évalue aussi sur des objectifs que, fatalement, La Poste ne t'a pas encore donnés... Mais rassure-toi, cela n'a aucune conséquence sur ta carrière et ta rémunération.

Côté facteur : cet entretien peut te paraître inutile, mais les conséquences peuvent être graves : si tu es noté A/I, tu ne pourras pas participer à la prochaine vente QL.

Côté ROP : si c'est toi qui es chargé des entretiens, tu bénéficies d'une semaine complète minimum de temps managérial selon la taille de ton équipe pour anticiper et préparer tes entretiens. La Poste s'y est engagée dans l'accord BSCC signé par FO Com. Exige-le !

De manière générale, préparer son entretien en amont est une nécessité. Fais-toi aider par ton correspondant FO Com. Au cours de l'entretien, n'oublie pas que ton manager doit être factuel et rappelle-toi que les objectifs qu'il te fixera doivent être : « spécifiques, quantifiables et atteignables ».

Enfin, sache que tu peux rédiger un commentaire dans l'entretien. Cet entretien est le tien et doit refléter ce que tu es.

Et si tu es en désaccord avec ta note finale, il existe une voie de recours, le point de départ sera la date de ta validation. De ce fait, valider ton entretien ne veut pas dire que tu es approuvés la note.

OBJECTIFS

CLASSE 1 : 3 OBJECTIFS,

CLASSES 2 ET 3 : 3 À 6 OBJECTIFS

E : AU-DELÀ DES EXIGENCES DU POSTE

B : BONNE MAITRISE DU POSTE

A : MARGE D'AMÉLIORATION SUR LE POSTE

I : INSUFFISANT

NE : NON-EVALUABLE

CAMPAGNE HABILLEMENT : ON NE VA PAS FINIR À POIL !

Comme chaque début d'année, c'est parti pour la campagne habillement. Les commandes se font en janvier et février, pour une livraison au cours de l'été avec l'envoi de reliquats possibles en fin d'année.

FO COM RAPPELLE :

- Que la dotation pour un nouveau postier est de 2 500 pts.
- Que la dotation pour un renouvellement est de 1700 points pour un usage extérieur et 1000 points pour un usage intérieur.
- Que l'établissement doit constituer un stock tampon de vêtements afin d'équiper les personnels en CDD ou Intérimaires.

Également, une indemnité d'entretien est versée en décembre pour les fonctions éligibles (fonctions dont la tenue est obligatoire) indemnité inchangée depuis 2022 :

- 12 € 06/an pour les postiers en relation avec le public et exposés aux aléas climatiques,
- 3 € 50/an pour les postiers sans relation avec le public.

Ces 2 montants dérisoires ne compensent pas le coût de l'entretien. Cela démontre encore une fois le décalage de nos dirigeants avec la réalité que vous vivez (salaires trop faibles, inflation, ...).

FO COM EXIGE QUE CETTE INDEMNITÉ SOIT REVALORISÉE À HAUTEUR DE 150€ PAR AN POUR TOUS.

La dotation habillement est un droit. N'hésitez pas à passer commande !
<https://www.monespacehabillement.laposte.fr>

En cas de question ou de problème rapprochez-vous de votre militant local FO Com

DÉTERMINÉS