

# CONDITIONS DE TRAVAIL, EMPLOIS, SALAIRES, ON PASSE À L'OFFENSIVE !

**Début février, la direction de la BGNP a fait paraître deux notes concernant les "dispositions permettant d'organiser l'activité quotidienne" des Chargé-es de Clientèle et Chargé-es de Clientèle Remplaçant-es. Elles sont sensées cadrer la gestion des déplacements autour du Lieu Habituel de Travail, les zones de mobilité et l'organisation du temps de travail. En réalité, ces notes vont encore dégrader les conditions de travail de l'ensemble des postier-es de la branche... jusqu'à l'épuisement ?!**

## Quand c'est flou...

Si la vocation des deux instructions était de préciser les règles de gestion de l'activité des CC et CCR, c'est raté ! À la lecture on ne sait pas qui est sensé faire quoi, quand, où, avec quels moyens... La branche ne décrochera pas le Goncourt avec ses notes ! Sur la question de l'allongement du temps de déplacement, la direction prévoit



un «régime indemnitaire», tordant le texte pour ne pas dire clairement ce qui est pris en charge. Pour Sud ce qui est limpide, c'est qu'il n'y a toujours pas de prise en compte du temps de déplacement ! De là à penser que le flou est sciemment entretenu, il n'y a qu'un pas.

## ... c'est qu'il y a un loup !

Même des loups ! Le premier, et pas des moindres, pour les Chargé-es de Clientèle est la mobilité inter-Secteurs. Elle est désormais imposée dans un rayon de 20km (ou 30 minutes) autour du LHT, sans tenir compte des Secteurs. Et la limite de la zone à 5 bureaux disparaît. C'est la prise de tête assurée à tous les étages, pour les CC comme le CODIR ! Sans oublier que le LHT pourra être modifié à chaque

réorganisation ou évolution du mailage Réseau...

Autre entourloupe sur les déplacements dans la zone 4 (au-delà de 40km), la direction prévoit la prise en charge d'un repas, sans préciser qu'il s'agit d'un taux repas. Est-ce que ce taux repas s'ajoute au ticket restaurant ? Est-ce qu'il faudra fournir un justificatif ?

Le planning prévisionnel à 3 mois reste de mise, même si on sait que dans les faits il est rarement respecté. Pour le CC, le délai de prévenance de 7 jours est maintenu pour les changements d'horaire ou de lieu de travail "significatif". Mais qu'est-ce qu'un changement significatif ? Il y a fort à parier que la définition ne sera pas la même pour tout le monde !

## Zones et indemnités de mobilité

	Distance / temps autour du LHT (le plus favorable à l'agent)	Chargé-es de clientèle		Chargé-es de clientèle remplaçant-es	
		Indemnités de mobilité	Obligatoire	Indemnités de mobilité	Obligatoire
<b>Zone 1</b>	0 à 20 km ou 30 minutes	5€ bruts par jour hors du Secteur	Oui	Aucune	Oui
<b>Zone 2</b>	+ de 20 km à 30 km ou 40 minutes	8€ bruts par jour	Non	15€ bruts par jour	Oui
<b>Zone 3</b>	+ de 30 km à 40 km ou jusqu'à 50 minutes	12€ bruts par jour	Non	20€ bruts par jour	Oui
<b>Zone 4</b>	+ de 40 km à 60 km ou jusqu'à 60 minutes	16€ bruts par jour + un taux repas	Non	25€ bruts par jour + un taux repas	Oui

## CC la catastRophe

Si la note concernant les CC n'est pas glorieuse, celle pour les CCR est une véritable catastrophe : mobilité forcée jusqu'à 60km, aucune indemnité pour les déplacements en zone 1, prise en charge des repas uniquement dans la zone 4... L'indemnité annuelle complémentaire de 350 à 900€ disparaît aussi ! Et surtout, le délai de prévenance de 7 jours pour les modifications d'horaires est supprimé au profit d'un délai raisonnable. Face à des directions qui ne le sont pas ou très rarement, il y a de quoi s'inquiéter !

À ce régime-là, il n'est pas garanti que les collègues CCR aient envie de le rester, encore moins que le métier suscite des vocations !

### Des primes, déprime...

Pour tenter de faire passer l'amère pilule, la branche a prévu quelques indemnités liées à la mobilité, en plus des indemnités kilométriques. Pour les CC, elles iront de 5€ brut pour la zone 1 hors Secteur de rattachement à 16€ + un taux repas. Pour les CCR, les indemnités commencent à la zone 2 pour 15€, jusqu'à 25€ + un taux repas pour la zone 4 (voir le tableau récap). On ne décroche pas la timbale. Encore moins dans un contexte économique où les prix ne cessent de flamber, dont ceux des carburants ou d'entretien d'un véhicule qui va devoir rouler de plus en plus. Mais on sait que certain-es CC se porteront volontaires pour être hyper mobiles,

les plus précaires en particulier. Après des années d'augmentation de salaire en dessous du niveau de l'inflation, en perte de pouvoir d'achat, il est évident que les postier-es cherchent par tous les moyens à compléter leurs rémunérations... quitte à rouler et s'épuiser toujours plus !

### Un mélange toxique

L'association de ces deux instructions à POP IA et au maillage territorial que La Poste s'acharne à détricoter depuis des années va donner un résultat catastrophique pour l'ensemble des postier-es du Réseau.

Les fermetures de bureaux dans les territoires les plus ruraux rend d'ailleurs inapplicable l'instruction aux CC. Dans certains départements il n'est plus possible de construire des organisations de travail à 35h sans imposer des déplacements au-delà de 20 km. Les CC seront donc d'office CCR ? Comment vont-ils être indemnisés ? Sur quel barème ?

Au final, la boîte a fait disparaître le métier d'EAR pour contraindre progressivement l'ensemble des collègues à devenir CCR !

### La BGN, experte du greenwashing

Durant les négociations échouées de l'accord "Organisation en bureau", la branche prévoyait d'avoir une démarche RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) dans les futures rénovations de bureaux. Elle semble

désormais avoir remballé ses ambitions écolos. Fermer des bureaux et supprimer des emplois c'est éloigner les postier-es de leur lieu de travail, éloigner les usager-es et client-es d'un accès au service public postal. Et donc obliger tout le monde à utiliser toujours plus son véhicule, en polluant toujours plus !



### La stratégie du pire !

On nous sert à longueur de temps des grands discours sur "la symétrie des attentions", qui voudraient que la même attention soit portée aux postier-es qu'aux usager-es et client-es. C'est vrai qu'on pourrait dire que les deux sont aussi maltraités. La stratégie foireuse de la direction a conduit à la liquidation de Ma French Bank et de La Poste Mobile en quelques semaines. Pas de quoi rassurer les collègues sur l'avenir du Groupe ou de la BGN. Mais de quoi générer beaucoup de mécontentement chez les client-es ! Les mesures punitives des deux instructions additionnées aux objectifs FTU (Force de Travail Utilisée) n'arrangent rien bien au contraire...

**La direction de la branche a refusé d'entendre les attentes des postier-es lors des négociations et différentes alertes portées au fil des mois. Il faut passer au cran supérieur pour obliger la boîte à prendre des mesures concrètes pour nos emplois, nos conditions de travail et nos salaires. Imposons un véritable rapport de force par la grève et la mobilisation du plus grand nombre !**

**Pour SUD PTT, la direction doit :**

- > **REPLACER TOUS LES DÉPARTS PAR DES CDI.**
- > **RECRÉER LES BRIGADES D'AGENTS REMPLAÇANTS (EAR) DÉTRUITES PAR L'ACCORD CCR.**
- > **GARANTIR UN SAMEDI SUR DEUX DE REPOS.**
- > **ARRÊTER LES FERMETURES ET CRÉER DES BUREAUX EN LIEU ET PLACE DES « PARTENARIATS ».**
- > **COMPTABILISER LE TEMPS DE TRAJET EN DEHORS DU LHT DANS LE TEMPS DE TRAVAIL.**
- > **GARANTIR UN LHT AU PLUS PRÈS DU DOMICILE POUR TOU-TES.**
- > **POUR LES CCR, PRISE EN CHARGE D'UN TAUX REPAS POUR TOUTES LES ZONES.**
- > **OCTROYER UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DE 300€ NET PAR MOIS POUR TOU-TES.**
- > **ATTRIBUER LE GRADE DE BASE EN II.3 POUR LES CC, III.1 POUR LES CCR.**

