


Maux *en* mots



Développement durable,
Agenda 21,
Responsabilité sociétale,
ISO 26000...

Le Conseil général **SE REPEINT EN VERT**

- Les ATES, des agents entièrement à part
- La mobilité interne au CG42, ça s'en va et ça revient
- La Poste noie le poisson

[Http://sudct42.blog4ever.com](http://sudct42.blog4ever.com)

Solidaires
Sud

Collectivités territoriales 42

DOSSIER p. 3

- Durabilité, responsabilité : le CG 42 se repeint en vert

VIE DES SERVICES p. 4

- Les ATES : des agents entièrement à part

RESSOURCES HUMAINES p. 5

- La mobilité interne au CG 42, ça s'en va et ça revient

CHEZ LES AUTRES p. 8

- La Poste noie le poisson

Besoin d'aide ?

D'information ?

De témoigner ?

Contactez-nous !



3, rue Charles de Gaulle
42000 Saint-Etienne
(au fond de la cour à droite)

Tél : 04 77 49 90 86

syndicat.sud@cg42.fr

<http://sudct42.blog4ever.com/>

C'est le n°2 de votre journal, et il y en aura d'autres... Plutôt que de grandes promesses invérifiables, voici 7 engagements que nous tâcherons de tenir. A vous d'en juger !

- Maux en mots est sérieux, parce que les sujets abordés le sont. Il n'invente rien et ses interprétations sont solides.
- Maux en mots est ironique, parce qu'il est sérieux. Il ne pratique pas l'humour pour l'humour, mais pour mettre en évidence l'absurdité de la réalité qu'il dénonce.
- Maux en mots est en colère : une colère froide et réfléchie, parce que la situation le mérite. Mais il ne pratique pas la malveillance, ni l'agressivité.
- Maux en mots est indépendant. Il ne reçoit d'ordres de personne, pas plus au niveau national que local.
- Maux en mots est impersonnel. Il cite les individus par leurs fonctions et ne vise en aucun cas les personnes.
- Maux en mots est subjectif et il l'assume. Il est là pour donner un avis, pas pour faire plaisir.
- Maux en mots est équitable. Il ne critique pas pour le plaisir. Il pratique le droit de réponse (et la réponse au droit de réponse !).

« Il n'y a de réussite qu'à partir de la vérité. »

Charles de Gaulle



L'appel du 18 juin, à l'angle de l'Hôtel du Département de la Loire

Durabilité, responsabilité : Le CG 42 se repeint en vert

Avec l'Agenda 21, le Conseil général de la Loire faisait déjà dans le « développement durable ». Avec l'ISO 26000, il fait mieux et s'engage dans la « responsabilité sociétale ». Et le service public, dans tout ça ?

L'Agenda 21, c'était quoi déjà ?

Comme l'affirme la plaquette consacrée à l'Agenda 21 dans la Loire (sur le site cg42.fr ou en papier glacé), « Depuis longtemps, le Département de la Loire est engagé en faveur du développement durable » et il a donc « pris le parti de réaliser un Agenda 21 pour aller plus loin encore ». Aucun terme en vogue ne manque au document¹, ce qui lui donne un côté marketing institutionnel assez ronflant. On ne peut bien entendu qu'approuver la plupart des objectifs, comme ceux qui se rapportent à la préservation des espaces naturels, mais certains slogans sont surréalistes quand on connaît les pratiques internes (par exemple « Afficher une conduite exemplaire en matière de gestion du patrimoine interne » ; pendant ce temps, les déménagements continuent...²).

A part dans les quelques équipes directement concernées par la gestion des espaces naturels, l'Agenda 21 n'a de toute façon laissé aucun souvenir dans la plupart des services. Le développement durable, énième programme éphémère ?

La RSO, ça c'est sérieux.

Bien au contraire ! Lors du séminaire de l'encadrement du 28 avril 2013, notre institution passe à la vitesse supérieure en affichant son engagement dans la démarche de « responsabilité sociétale des organisations », également désignée sous le sigle RSO ou « ISO 26000 ».

Cette fois-ci, c'est du sérieux. La RSO

correspond à « un consensus mondial sur les connaissances les plus avancées du sujet traité »³. Elle renouvelle la conception du développement durable en étant « à la fois plus vaste et plus précise » (sic !).

Au-delà des simples questions d'environnement, la RSO s'étend à d'autres thématiques telles que les questions relatives aux usagers, la loyauté des pratiques et même les conditions de travail. Par ailleurs, elle est décrite comme indissociable d'une « démarche d'évaluation approfondie ». Au passage, le vocabulaire s'est enrichi de nouveaux termes : déontologie, éthique, morale, éco-responsabilité ou encore redevabilité. Comment ne pas être séduits ? Et pourtant...

S'évaluer : oui. Se faire contrôler : non !

Ce qui saute d'abord aux yeux, c'est le refus collatéral de s'inscrire dans une démarche de contrôle. Car l'évaluation des politiques publiques « ne doit pas être confondue avec le contrôle de gestion, l'inspection et l'audit qualité ». On va donc s'intéresser au sens général des interventions publiques (est-ce que c'est utile ?) mais pas à la façon dont on « produit » le service public (est-ce que ça marche bien ?).

Cette distinction serait parfaite si notre institution pratiquait les deux démarches. Mais la création de la Mission d'évaluation des politiques publiques (MEPP) coïncide justement avec la disparition du Service du contrôle de gestion (c.f. CTP du 7 juin 2013). Par ailleurs, il se trouve que la

norme ISO 26000 est la seule norme ISO qui ne nécessite pas d'accréditation puisque les candidats s'évaluent eux-mêmes. Ça tombe bien !

En résumé : on abandonne les outils de contrôle interne et on invente l'évaluation à la carte (voir encadré page suivante).

Prenez maintenant n'importe quel agent du Conseil général. Demandez-lui s'il perçoit le sens de ce qu'il fait quand il répare une route, quand il reçoit une famille en difficulté ou encore quand il effectue des travaux de sécurité dans son établissement. Les réponses viendront facilement, avec évidence. Ce n'est pourtant pas évident pour nos dirigeants, qui ont besoin de créer une mission pour le comprendre. Demandez maintenant aux agents s'ils trouvent que leur service fonctionne bien, de façon efficace, sans perte de temps ni gaspillage... Là, ça va devenir intéressant ! Malheureusement, ce point intéresse beaucoup moins nos dirigeants.

Le soudain intérêt pour la thématique de la responsabilité sociétale trahit ainsi à la fois une perte du sens du service public et un désintérêt pour la façon dont il s'exerce. Pendant ce temps, ce qui s'est perdu au niveau des agents, c'est la confiance dans une organisation qui se dégage de la réalité du terrain.

Recherche le politique désespérément

Si l'Agenda 21 a fait l'objet de plusieurs décisions de l'Assemblée départementale entre 2010 et 2012, les



politiques sont curieusement absents de la RSO : aucune allusion à cette démarche ou à la norme ISO 26000 n'apparaît dans les compte-rendus de l'activité de l'Assemblée départementale, de la commission permanente ou même du comité technique paritaire. Cette absence du politique est pour le moins bizarre, pour une démarche qui prétend s'ériger en « cadre de cohérence globale ».

Il faut rappeler que la notion de responsabilité sociétale n'est pas née dans le secteur public, mais dans le cercle des multinationales, désireuses d'afficher dans leurs activités et leurs stratégies des préoccupations sociales et environnementales. La coexistence des impératifs de rentabilité et d'intérêt général est bien entendu très ambiguë : « le concept de développement durable peut rallier à peu près tous les suffrages, à condition souvent de ne pas recevoir de contenu trop explicite »⁴. Pour les grandes entreprises, l'intérêt est cependant évident : « le développement durable n'est ni une utopie ni même une contestation, mais la condition de survie de l'économie de marché. »⁵

Le développement durable et la RSO servent donc à développer le mythe selon lequel l'économie de marché, devenue « responsable », est capable de s'autolimiter pour assurer le bien être collectif et la justice sociale. Si le secteur privé peut s'occuper de tout, il ne reste plus qu'à mettre à la benne (pardon : dans le bac recyclable) les

notions de solidarité et de service public, en même temps que les mécanismes de redistribution des richesses et le financement des services collectifs, sans oublier le contrôle démocratique sur ce qui relève de l'intérêt général.

Mais qu'est-ce qu'on est venu faire dans cette galère ? Au mieux, la RSO est une tactique pour masquer l'incapacité de notre administration à se fixer des objectifs d'intérêt collectif. Au pire, c'est la fin du service public, orchestrée par ses cadres supérieurs avec la complicité plus ou moins passive des élus. ■



1- En vrac : responsable, irréprochable, prioritaire, exemplaire, sensibilisation, cohésion, performance, transparence...

2- La gestion des locaux sera traitée dans un prochain Maux en mots.

3- Toutes les citations concernant la RSO sont extraites du Powerpoint « Une nouvelle dynamique au service des politiques publiques

départementales - Séminaire de l'encadrement du 18 avril 2013 » et du guide méthodologique « Responsabilité sociétale, Évaluation des politiques publiques, Agenda 21 : Pourquoi, comment ? » en ligne sur monportail.cg42.intra

4- Déclaration du sénateur Marcel Déneux, membre du groupe Union centriste, en 2005.

5- Louis Schweitzer, pédégé de Renault dans le mensuel "Enjeux Les Echos" en décembre 2004.

ISO 26000 : certification ou pas ?

D'après le site iso.org, la norme ISO 26000 « contient des lignes directrices et non des exigences. Elle ne se prête donc pas à la certification, contrairement à d'autres normes très connues de l'ISO. »

Pourtant, de nombreuses sociétés se vantent sur internet d'être « certifiées ISO 26000 », comme l'entreprise Activert (produits de nettoyage), l'Hôtel Albion de Cannes ou encore l'Agence Bodygard (sécurité, gardiennage). Il y a même une collectivité territoriale, la région Île-de-France, fière de se déclarer « certifiée par l'AFNOR pour la responsabilité sociétale » (communiqué de presse du 9 juillet 2013).

Le CG de la Loire devra-t-il bientôt faire la queue chez DEKRA pour son contrôle technique, entre les Ciments Lafarge et Disneyland Paris ?

VIE DES SERVICES

Les ATEs : des agents entièrement à part

...Mais pas à part entière. Coincés entre une administration scolaire qui les méprise et un Conseil général qui les néglige, les agents techniques des collèges sont traités comme des travailleurs de seconde zone.

Un transfert dans la douleur

La décentralisation des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) a été décidée par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités

locales. 20 ans après les transferts des années 80, qui concernaient avant tout l'immobilier des collèges et des lycées, ce sont les missions d'accueil, de restauration, d'hébergement et

d'entretien ont été transférées aux conseils généraux (collèges) et régionaux (lycées). A partir de l'année 2005, 93 000 agents titulaires et 8 000 contractuels ont changé d'employeur

Dans la Loire, environ 400 agents ont quitté le Ministère de l'Éducation nationale pour le Conseil général.

On ne peut franchement pas dire que l'opération se soit faite dans l'enthousiasme. Du côté des collectivités locales, l'Association des Régions de France (ARF) avait fait savoir très tôt son « opposition de principe au transfert des TOS »¹, en constatant « le désintérêt que l'Etat porte à ces personnels : aucune perspective de carrière, une formation continue indigente, une intégration très relative au sein de la communauté éducative. Les conséquences sont là : démotivation et absentéisme important ». Pas très gratifiant !

De leur côté, les personnels concernés ont mal vécu le désengagement de l'Etat, craignant qu'une gestion par des dizaines de collectivités plutôt que par un employeur unique se traduise par des inégalités de traitement et un recul en termes de conditions de travail et de rémunération. Au vu des protestations des régions et des départements contre le coût des transferts, beaucoup pouvaient également s'inquiéter d'une privatisation des services de restauration ou d'entretien.

Bientôt 10 ans après, un examen de la situation des agents des collèges du Conseil général de la Loire prouve qu'on avait bien raison de s'inquiéter, même si les problèmes ne sont pas toujours là où on les attendait...

Les pièges et illusions du statut particulier

Le maintien d'un statut particulier pour les anciens TOS était une revendication visant à leur garantir certains acquis spécifiques ainsi que le rattachement à la communauté éducative. Le gouvernement a rapidement accédé à cette demande, qui ne lui coûtait pas grand-chose, et a créé des cadres d'emploi spécifiques pour que les agents transférés ne soient pas intégrés dans la filière technique territoriale. On se rend bien compte aujourd'hui que ce statut particulier était un leurre :

Des carrières en forme d'impasse : tous les grades sont en catégorie C ! Au mieux, après avoir gravi les échelons, un agent de collègue peut donc se retrouver agent technique principal, sans

perspective de passer B. Et pourtant, les métiers qui justifieraient la catégorie B sont nombreux, de chef d'équipe à cuisinier.

Une mobilité géographique en berne : l'une des craintes principales de l'intégration dans la filière technique territoriale était de voir imposer une mobilité obligatoire entre collèges ou avec les autres services de la collectivité. On peut discuter longtemps pour savoir si cette crainte était fondée ou fantasmée, ce qui est sûr c'est que l'ancien système de mobilité des TOS, qui était national et paritaire, est quant à lui bien mort.

Pour une mobilité externe, il faut désormais trouver soi-même la collectivité et aller « se vendre ». Pour une mutation dans un autre collège de la Loire, ce n'est pas tellement mieux puisqu'il faut passer par le système opaque et arbitraire de la mobilité interne : remplir un imprimé pour justifier sa motivation et ses compétences, puis passer un entretien. Plus vous aurez un « petit niveau » et plus vous risquerez l'humiliation : bienvenue dans la territoriale !

Double hiérarchie = double peine

Le Conseil général étant l'employeur, il assure le pouvoir hiérarchique sur ses agents. Le chef d'établissement, assisté du gestionnaire, constitue l'autorité dite « fonctionnelle » : comme prévu par les textes (art. L.421-23 Code de l'éducation), le chef d'établissement « encadre et organise le travail » de ces personnels « placés sous son autorité ».

Tout le monde semble avoir sous-estimé le caractère ubuesque de cette situation : en 2006, un rapport du Sénat évoquait pudiquement une « répartition

subtile des compétences »². En 2010, un autre rapport qualifiait de façon plus réaliste cette double autorité d'« impasse » et de « difficulté majeure »³. Entre d'un côté des chefs d'établissement et leurs gestionnaires qui vivent l'intervention du Conseil général comme une concurrence, et de l'autre un Conseil général qui peine à établir son autorité, les ATES se sont vite retrouvés dans la panade. Quelques exemples :

- Les entretiens annuels dits de développement sont délégués aux gestionnaires. Selon plusieurs témoignages, ces moments tournent parfois à l'entretien disciplinaire. Le Conseil général n'a pourtant pas jugé utile de proposer une formation spécifique aux gestionnaires, ni même de clarifier ce qu'il attend d'eux.

- Une prime d'insalubrité est allouée aux agents, en fonction des travaux qu'ils ont effectués pendant l'année. Il faut cependant que les gestionnaires remplissent un état récapitulatif, ce que certains négligent parfois de faire. Les agents ne perçoivent alors pas la prime à laquelle ils ont droit, mais personne ne paraît s'en alarmer.

- L'accès à l'intranet du CG 42 est garanti pour tous les agents : voilà pour le principe. Dans la réalité, cet accès est parfois entravé, voire interdit par les gestionnaires ou les chefs d'établissement.

Les difficultés culminent en cas de conflit sur le lieu de travail. Les situations de tension, voire de harcèlement, se multiplient tant les vieilles méthodes de management autoritaire ont la vie dure dans certains établissements. Malgré ses responsabilités d'employeur, le Conseil général évite pourtant soigneusement



d'intervenir. Et quand il fini par le faire, il est rare qu'il ait le réflexe de protéger ses agents. L'ouvrier a toujours tort... Alors mieux vaut qu'il soit bien défendu sur le plan syndical.

Duplicité du CG

Le Conseil général, que ce soit au niveau de la DRH ou de la Direction de l'éducation, paraît bien conscient de ces problèmes, mais n'envisage pas d'intervenir. « Que voulez vous qu'on fasse ? » : voici la réponse aux interrogations de SUD lorsque les problèmes des ATES sont évoqués en CTP ou en réunion technique. Toutes les raisons sont bonnes pour ne rien faire : L'accès à la catégorie B ? Pas possible, le statut est fixé par décret. L'attitude des gestionnaires ? Ils relèvent du rectorat.

L'hypocrisie culmine lorsque l'on évoque une intégration des ATES dans la

filière technique territoriale. Le DGS déclarait en 2009 : « Nous ne sommes pas opposés à en parler et à décroisonner les statuts ATES avec détachement dans le cadre d'emploi technique. Sauf que sur le plan de l'emploi et du métier, les choses ne seront pas les mêmes. Nous ne pouvons garantir à un agent qui souhaiterait passer du cadre d'emploi ATES au cadre d'emploi technique de rester toute sa vie dans le même collège et de faire toutes les heures de la semaine dans le même collège. Il y aura de la mobilité, du travail et des horaires différents » (CTP du 5 novembre 2009). Cet argument est invariablement repris par la DRH quand on évoque une évolution du statut.

Pourrait-on savoir quels collèges il faudrait déshabiller ? Pour répondre à quels besoins de service public ? En vertu de quel diagnostic ? Si des besoins existent vraiment, pourquoi brandir

d'emblée la mobilité comme une menace et non comme une possibilité pour ceux qui la souhaitent ? Insidieusement, on menace donc les agents d'une mobilité qui ne serait ni obligatoire légalement, ni certaine du point de vue de l'intérêt du service. Dormez, dormez...

Ne nous laissons pas endormir !

SUD CT 42 demande :

- Des négociations pour intégrer les ATES de la Loire dans la filière technique territoriale sans changements de leurs conditions de travail (horaires, lieu d'affectation).
- La garantie des droits élémentaires des agents : accéder à l'information, toucher les primes dues, etc.
- Un cadrage plus strict du pouvoir exercé par les agents de direction de l'Éducation nationale : quelles sont leurs prérogatives, quelles sont leurs obligations ?
- Une présence réelle du CG auprès des ATES en tant qu'employeur, notamment en cas de difficultés avec l'administration scolaire. ■



1- Cité par le rapport d'information au Sénat rendu le 8 novembre 2006

2- Rapport d'information au Sénat rendu le 8 novembre 2006

3- Rapport d'information au Sénat rendu le 18 novembre 2010

RESSOURCES HUMAINES

La mobilité interne au CG 42, ça s'en va et ça revient...

Vous connaissez la chanson ? La mobilité au CG, c'est un peu pareil : on dirait que ça bouge et finalement on en est toujours au même point.

A lors que notre collectivité se mettait à la « Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des

Compétences » (GPEC), on nous faisait comprendre que l'enjeu de la gestion des ressources humaines serait désormais davantage la qualité

(adéquation entre les compétences des agents et les besoins de la collectivité) que la quantité (le nombre d'agents). Le premier outil de cette politique devrait

naturellement être de favoriser la mobilité interne, c'est-à-dire le changement de poste, de métier, au sein même de la collectivité. Malheureusement, il ne suffit pas d'intituler un bureau de la DRH « Recrutement, mobilité et épanouissement de l'agent » (sic !) pour que les choses évoluent vraiment. Rappelons quelques évidences : au CG 42, une carrière de fonctionnaire c'est principalement de l'immobilité et accessoirement une mobilité à la schlague.

Mobilité souhaitée : la poudre aux yeux

Si on se fie au Site intranet de la DRH, c'est sûr, la mobilité ça roule : « Lors des entretiens d'évaluation vous avez la possibilité d'exprimer des vœux de mobilité qui sont alors transmis au service emploi de la DRH et qui peuvent être discutés à votre demande lors d'un entretien avec un chargé de recrutement. En dehors de cette procédure si vous vous interrogez sur votre parcours professionnel, votre orientation, votre mobilité professionnelle, vos perspectives professionnelles etc. n'hésitez pas à remplir la fiche de mobilité mise à votre disposition. »

Voilà pour la théorie. La réalité, tout le monde la connaît : formuler une demande de mobilité, c'est lancer une bouteille à la mer... Beaucoup d'espoirs, très peu de retours.

Les premiers à coincer sont les chefs de service eux-mêmes. Peu enclins à laisser partir leurs agents autant pour de bonnes raisons (ne pas dégarnir leur service) que pour de mauvaises (certains croient encore que leur pouvoir se mesure à leur capacité à accumuler des effectifs), ils sont également souvent réticents à accueillir de nouveaux professionnels, qu'il va falloir faire l'effort de former et sur lesquelles le contrôle n'est pas assuré. Peur du risque, repli sur soi, corporatisme et esprit de propriétaire...

Si vous êtes issu du Pôle Vie sociale, quel que soit votre profil, vous avez donc toutes les chances d'être un objet exotique dans le regard d'un cadre du Pôle Aménagement et Développement Durable (et inversement). Quelle que soit la direction, la priorité sera

systématiquement accordée à des personnes issues du service ou à des recrutements extérieurs. Conséquence la plus visible : l'explosion du nombre de contractuels.

Mais que fait la DRH ? Elle réussit rarement à forcer la main à un chef de service, même lorsque la légalité est en jeu (rappelons que tous les postes doivent être pourvus en priorité par des titulaires...). Et elle n'en a pas toujours envie, surtout lorsque des « recommandations » viennent fausser le jeu. Par ailleurs, comment prétendre vouloir favoriser la mobilité lorsque l'on retarde systématiquement de plusieurs mois la parution des avis de vacances de poste ? Sans parler de cette règle absurde qui veut que le bénéficiaire d'une promotion perde une place de NPP pour une durée indéterminée... La mobilité interne, c'est à vos frais !

La mobilité comme punition

Pour autant, la mobilité interne existe bien au Conseil général, dès lors qu'elle n'est pas souhaitée mais imposée.

On se souvient bien sûr de la mobilité obligatoire en cas d'avancement de grade. Appliquée de façon capricieuse depuis 2009, on ne comptait plus les dérogations sans que leur logique ne soit toujours claire, sinon avouable. Le bénéfice de cette disposition pour le service public n'ayant jamais été bien explicite, on en est réduit à imaginer que c'était une façon de faire payer les agents bénéficiaires d'une progression à l'ancienneté. Salauds de fonctionnaires !¹

Par ailleurs, n'oublions pas cette forme de mobilité qui consiste à se débarrasser des agents « posant

problème » en les faisant migrer de service en service. Les mécanismes sont bien ancrés : refus d'aborder les difficultés d'organisation et de management, recherche de boucs émissaires, incapacité au dialogue, mépris pour les conséquences psychologiques liées à la dégradation des relations au travail... Une fois stigmatisé, on devient vite amovible, et personne ne peut être sûr qu'il est à l'abri de ce genre d'engelage.

A quand la transversalité ?

Faut-il pour autant faire le deuil d'une mobilité interne « gagnant-gagnant » : Pour l'agent, si la mobilité est voulue et négociée, c'est l'opportunité de changer, d'évoluer, d'augmenter ses compétences, d'être reconnu et valorisé. Pour la collectivité, c'est un moyen de fidéliser son personnel, de faire face aux difficultés de recrutement, de répondre aux besoins d'adaptation du service public, de décroïsonner les services et de créer une culture commune dans l'institution.

L'incapacité de notre collectivité à mettre en œuvre une politique de mobilité interne positive est plus grave qu'il n'y paraît. Le Conseil général est-il un ensemble cohérent ou une collection de services qui se tournent le dos ? C'est tout le projet d'une transversalité au sein de l'institution qui est ici en question. ■

1- Cette règle n'est plus depuis que le DGS en a annoncé la suppression en réunion de dialogue social, le 28 mars 2013. Elle a quand même été encore appliquée à la CAP d'avril, mais pas pour tous, et elle devrait être supprimée par la suite, enfin normalement....



La Poste noie le poisson

La Poste, une entreprise respectueuse des droits de ses agents ? Poisson d'avril !

Le 1er avril dernier, la Poste annonçait qu'elle allait expérimenter des drones (petits avions télécommandés) pour livrer la presse quotidienne aux particuliers. « Engagé depuis plusieurs années dans un plan de modernisation de ses activités de livraison, le groupe La Poste a décidé d'innover une nouvelle fois », a écrit le groupe sur son site. L'information avait de quoi surprendre !

La responsable marketing de La Poste a vite dévoilé le pot aux roses : « C'était un clin d'œil de La Poste pour le 1er avril. Avec cette opération décalée, nous avons voulu surprendre dans une posture inattendue (...) Nous souhaitons faire parler de La Poste avec humour en illustrant notre potentiel d'innovation ». C'est ce qu'on appelle un « good buzz » : se payer une campagne de promo gratuitement en lançant une fausse information rigolote.

Manque de bol, le même 1er avril, une autre information tombait, mais celle-ci était véridique et moins drôle : Une postière employée depuis 32 ans dont 22 ans en CDD, a obtenu de la cour

d'appel de Toulouse 54 000 euros d'indemnités, la prise en compte de son ancienneté depuis 1981, la requalification de son emploi en CDI à temps plein depuis 1991 et la régularisation des cotisations de retraite depuis la même date.

« C'est une sanction record, par le montant et par la régularisation totale de son ancienneté et de sa retraite », a déclaré Thomas Barba, délégué syndical SUD. L'arrêt souligne notamment que la plaignante « est fondée à soutenir que l'attitude de La Poste (...) constitue une exploitation abusive contraire au principe d'égalité » (avec les employés en CDI).

Il ne reste plus à La Poste qu'à remplacer ses facteurs par des drones. Poilant, non ? ■



A la cantine



- « Félicitations pour ta promotion ma grande ! Ils ont enfin reconnu ton expérience.

- Oui, enfin... Ils m'ont quand même baissé le niveau de NPP pour l'occasion.

- Quoi ? Mais la NPP, c'est bien le niveau d'expérience professionnelle, non ?

- C'est sûr. Mais au CG, pour ce qui est de l'expérience, si tu montes, tu baisses.

- C'est complètement débile !

- Tais-toi et mange. »

Compris ?

