

LE VRAI JOURNAL DE LA CGT FAPT DU CHER

Libéraliser nuit gravement au fonctionnement du service public
Bulletin édité par la CGT FAPT et financé grâce aux cotisations des syndiqué(e)s

Septembre 2024 n°92

SANTÉ AU TRAVAIL

Au sein de La Poste, la question de l'embauche est devenue un sujet brûlant, notamment en ce qui concerne le traitement des intérimaires et des travailleurs en contrats précaires. Ces travailleurs sont souvent malmenés, confrontés à des conditions de travail difficiles, des salaires bas, une pénibilité accrue, et des repos non respectés, soulevant des préoccupations majeures. Face à cette réalité inquiétante, il est impératif que La Poste se pose les bonnes questions et prenne des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs.

La CGT FAPT du Cher, syndicat engagé pour la défense des conditions de travail de tous les travailleurs de La Poste, joue un rôle crucial dans cette lutte. La transition vers les CSE et CSSCT présente des défis. Ces instances couvrent des périmètres plus larges, ce qui pourrait compliquer la proximité et l'efficacité du suivi des conditions de travail. Malgré la disparition du CHSCT et les inquiétudes liées à la mise en place des CSE et CSSCT, la CGT FAPT demeure un allié essentiel pour les travailleurs. Ses élu(e)s et mandaté(e)s défendent les intérêts des agents et veillent à ce que leurs voix soient entendues.

Les maladies professionnelles sont en hausse, tandis que les inaptitudes réduites ou totales, touchent davantage les femmes. Face à ce constat alarmant, la CGT FAPT intervient régulièrement auprès des directions pour défendre et revendiquer des mesures concrètes visant à préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Les métiers pénibles sont souvent associés à une espérance de vie réduite, soulignant l'urgence d'améliorer les conditions de travail.

Les tâches répétitives, le port de charges, et l'exposition aux intempéries constituent des réalités quotidiennes pour les postiers. Ces conditions engendrent des troubles musculo-squelettiques fréquents et un stress chronique dû aux manques de personnel, qui affecte non seulement la santé physique, mais aussi mentale.

Les élections du CSE, prévues du 9 au 14 octobre 2024, seront cruciales. Les agents de La Poste doivent élire des représentants qui se soucient des conditions de travail. La participation au vote CGT est essentielle pour garantir une représentation efficace.

La CGT FAPT, consciente de ces enjeux, milite activement pour améliorer les conditions de travail avec pour objectif de garantir un cadre de travail qui préserve la santé et le bien-être des agents.

La santé au travail est un enjeu majeur qui nécessite une attention particulière, surtout pour les métiers exigeants comme celui des postiers. Il est possible d'espérer un avenir où le travail sera reconnu et valorisé à sa juste mesure en votant CGT du 9 au 14 octobre 2024.

Orlane FRÉTY



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT

Le syndicat CGT FAPT du Cher organise son **Assemblée Générale le 12 septembre 2024**, 5 boulevard Clemenceau à Bourges.

L'Assemblée Générale est un moment fort de notre vie syndicale, se situant entre deux congrès.

C'est une occasion privilégiée pour échanger sur nos actions passées, discuter des défis actuels et envisager ensemble les perspectives futures.

Cette année, nous aborderons notamment la mise en place du Comité Social et Economique (CSE) à La Poste, avec les élections prévues du 9 au 14 octobre 2024.

La déshumanisation des travailleurs par la précarisation

Avant la trêve estivale la CGT avait fait un rappel à la loi sur l'utilisation de la force de travail temporaire abusive. Vous trouverez ci-joint, un document élaboré par la CGT FAPT 18, basé sur les listes électorales.

Ce document montre très clairement la destruction du socle CDI/fonctionnaire au fil du temps... Nous subissons tous cette dégradation de plein fouet :

- Les ROP/FSE qui portent la responsabilité de faire tourner leur bureau avec un manque de moyen et l'incapacité de gérer le moindre grain de sable qui viendrait enrayer la machine. Pour rappel : la sécabilité servait originellement à combler ces aléas (obsolète maintenant que c'est quasi systématiquement intégré au plan de production).
- Les précaires qui tentent désespérément de faire leurs preuves avec cette épée de Damoclès sur la tête dans l'espoir d'être renouvelés (et payer leurs factures). Et la concurrence entre chacun, tant les places sont limitées.
- Les fonctionnaires / salariés qui subissent cette évolution à marche forcée du service postal et qui de ce fait sont constamment mis en concurrence avec les nouveaux arrivants. Est-ce normal de réclamer à une personne de 50 ans d'aller aussi vite qu'une personne de 20 ans ?

Ce travail, qui n'est que le début d'un travail bien plus large, doit déjà servir dans les services à mettre en évidence la volonté de la (haute) direction à diviser les travailleurs alors qu'en réalité il s'agit d'une lutte commune : Il faut embaucher massivement en CDI....

Cf annexe évolution effectifs

Jonathan EGYED

APALA, IL N'Y EN A PAS ! ENTRE PROMESSES ET RÉALITÉS À LA POSTE

La CGT FAPT a signé le 8^e accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap pour la période 2023-2025.

Cet accord, sur le papier semble être une réelle avancée pour l'inclusion et le soutien des agents en situation de handicap ou en absence de plus d'un mois. Il met en avant des engagements forts de La Poste pour maintenir le lien avec les agents et les accompagner dans leur reprise de travail. Cependant, la réalité du terrain est tout autre, et il est crucial de faire entendre notre voix sur ce sujet.

DES PROMESSES EN L'AIR ?

Si l'accord semble prometteur, sa mise en œuvre laisse grandement à désirer. La démarche APALA n'est tout simplement pas faite ou est largement insuffisante. Cette démarche est censée préparer le retour des agents en longues absence, mais en pratique, elle se traduit souvent par un simple appel de La Poste pour savoir si l'agent reprend son travail. Aucun suivi personnalisé, aucune véritable préparation ne sont mis en place pour faciliter une reprise adaptée aux besoins spécifiques des agents concernés.

UNE APPROCHE DÉSHUMANISÉE

Ce qui est encore plus alarmant, c'est l'approche déshumanisée de La Poste. Les appels effectués ne visent qu'à déterminer la date de reprise, sans se soucier des conditions de cette reprise, ni de l'état de santé de l'agent. Il est inacceptable de constater qu'aucun effort n'est fait en amont pour réellement accompagner les agents dans leur parcours de retour à l'emploi.

LA CGT FAPT DU CHER SE MOBILISE

Face à cette situation, la CGT FAPT du Cher reste vigilante. Nous tenons à rappeler à tous les postiers en situation de handicap ou en absence de plus d'un mois que nous sommes là pour vous. Si vous avez besoin de renseignements ou d'accompagnement pour reprendre vos fonctions, n'hésitez pas à nous contacter. Nous nous engageons à vous soutenir et à faire valoir vos droits afin que votre retour au travail se fasse dans les meilleures conditions possibles.

Il est temps que La Poste prenne ses responsabilités et respecte réellement ses engagements. Les beaux discours ne suffisent pas ; des actions concrètes sont nécessaires !

Ensemble, faisons entendre notre voix pour que les promesses de cet accord ne restent pas lettre morte.

Orlane FRÉTY

III.3.4.1. Maintien du lien avec les postiers en situation de handicap en absence longue durée

- Les postiers en situation de handicap absents plus d'un mois bénéficient de la démarche APALA.
 - Elle permet de préparer l'absence quand celle-ci peut s'anticiper. Elle maintient un lien avec la personne durant toute son absence pour répondre aux questions, l'orienter vers les interlocuteurs pertinents et informer sur la vie de l'équipe.
 - Elle anticipe la reprise en proposant au postier une visite de pré-reprise, en informant l'équipe de son retour et prévoit un entretien de réaccueil bienveillant et un accompagnement après la reprise aussi longtemps que nécessaire.



CRI D'ALERTE SUR LA GESTION DES FORTES CHALEURS PAR LA POSTE

L'été bat son plein et avec lui, les températures grimpent dangereusement. Dans ce contexte, notre syndicat, la CGT FAPT du Cher, ne peut rester muet face aux mesures insuffisantes et tardives prises par La Poste pour assurer le bien-être et la sécurité de ses agents en période de forte chaleur.

Lors de nos récentes visites de sites dans le département, nous avons constaté un manque flagrant de matériel nécessaires pour affronter ces conditions extrêmes. Gourdes, gilets rafraîchissants, glacières, brumisateurs... Autant

d'équipements essentiels qui devraient être à disposition de chaque agent et qui, malheureusement, brillent par leur absence. Malgré nos multiples interpellations auprès de la direction opérationnelle, il a fallu attendre l'intervention de notre syndicat pour que la distribution de ce matériel soit envisagée. Et encore, cette distribution n'a pas été anticipée. C'est un comble qu'il faille pousser La Poste à agir sur des aspects aussi fondamentaux que la sécurité et la santé de ses agents !

Mais le problème ne s'arrête pas là. Au-delà du matériel, il est impératif d'alléger les tâches en cas de fortes chaleurs. Nous avons proposé la suppression de la sécabilité et la mise en place du fini-parti.

Cependant, ces propositions ont été rejetées une première fois par La Poste. Cette dernière prétendait avoir déjà prévu les prises anticipées de service, mais nous savons que cette mesure n'est pas appliquée sur tous les sites. Quant au « fini-parti », La Poste exigeait que les agents posent des repos compensateurs (RC). C'est là une nouvelle preuve de la déconnexion de la direction avec la réalité du terrain.

Il est crucial de souligner que tous les agents ne disposent pas de RC, en particulier les contrats précaires. Cette situation crée une inégalité de traitement inacceptable. La sécurité et le bien-être des collègues ne doivent pas dépendre de leur statut ou de la nature de leur contrat.

Le 12 août, journée classée orange canicule, le syndicat a une nouvelle fois interpellé La Poste, qui a finalement accepté la mise en place du fini parti sans l'ajout d'un repos compensatoire, malgré les discussions antérieures. Cette décision souligne l'importance de rester vigilant quant aux conditions de travail des employés et à leur bien-être au sein de l'entreprise.

Il est de notre devoir de continuer à nous battre pour que chaque agent puisse travailler dans des conditions dignes et sécurisées, même en période de fortes chaleurs.

Le bureau du syndicat

CHEZ LES CADRES AUSSI, LA CGT A DES REVENDICATIONS !

Contrairement à quelques idées tenaces, les cadres de La Poste ne sont pas uniquement des relais de la pensée unique des directions.

Et la CGT n'est pas non plus « anti-cadres » car elle défend les intérêts de tous les salariés (sauf pour les hautes sphères dirigeantes et ceux qui ne veulent pas...)

Pour notre syndicat, il y a au moins 2 catégories entre les cadres dirigeants et ceux d'exécution encore plus soumis aux orientations productivistes. Pour autant, les injonctions contradictoires, la pression permanente peuvent conduire cette catégorie à mal-vivre de son travail.

À ce sujet, la CGT FAPT a consulté l'ensemble des cadres sur le « management » à la française. En gros, les cadres français sont parmi les salariés ayant le moins de pouvoir de décisions.

Les exemples sur les organisations du travail (Courrier ou Réseau) sont parlants avec les « incontournables » à mettre en place sur les suppressions d'emplois, les EAP (équipes autonomes), l'Intelligence Artificielle, les fusions de « secteurs », les congés (au choix de La Poste), les services RH débordés, les « briefs » à rallonge....

De plus, l'utilisation accrue du numérique dans notre entreprise se traduit par une massification des possibilités de contrôle et une déprofessionnalisation d'un tas de métiers. Les cadres sont de plus en plus derrière leur écran à remplir des tableaux d'objectifs, alors qu'avant, ils étaient sur le terrain, plus proche des équipes.

Demain voire aujourd'hui, des risques existent de délocalisations de service RH, de main mise de l'IA sur le travail des cadres.

Face à cela, le vote CGT lors du prochain CSE est un moyen de se faire entendre pour gagner sur l'emploi, sur les conditions de travail et sur le salaire.

En donnant votre suffrage à des candidats CGT au CSE, vous contribuerez à élire des représentants du personnel **INDÉPENDANTS** des directions et soucieux de l'intérêt de toutes les catégories de personnel.

**VOTEZ ET FAITES VOTER CGT
DU 09 AU 14 OCTOBRE**

Dominique LARDUINAT



FLASH SUR LE SOCIAL

SIGNATURE DE L'ACCORD LOGEMENT 2025-2027

Dans l'accord logement signé par la CGT FAPT, La Poste met à disposition du Service Logement un budget annuel complémentaire, le **Fonds Social pour le Logement (FSL)**, qui permet la réservation de logements auprès de bailleurs pour les postiers et l'expérimentation de nouvelles formes d'accompagnement au logement (résidences spécialisées, rénovation énergétique, résidences pour personnes victimes de violences conjugales...).

La Poste propose également d'examiner prioritairement toutes les demandes de postiers en situation de monoparentalité.

De plus, le Service Logement de La Poste mettra en place une organisation spécifique pour renforcer l'accès des postiers ultramarins au parc social.

Les nouvelles mesures à retenir :



Elles donnent accès :

- au parc locatif ou à la propriété,
- aux logements temporaires,
- au logement accompagné.



Elles regroupent :

- les aides aux postiers débutants,
- le maintien dans le logement,
- le crédit immobilier,
- la rénovation énergétique des logements.



La Poste accompagne les futurs retraités dans leur recherche d'une location au sein du parc social ou intermédiaire avec une assistance à la constitution des dossiers de candidature ou un accès facilité aux offres de logement intermédiaire...

SIGNATURE DE L'ACCORD EN FAVEUR DES POSTIÈRES ET DES POSTIERS AIDANTS POUR LA PÉRIODE 2024-2026

La CGT FAPT a signé le 11 juillet 2024 pour la période **2024 - 2026**, un accord majoritaire permettant aux postières et postiers

aidants de mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle. Cet accord **prolonge et renforce les mesures** qui facilitent l'organisation de leur travail.

Les postiers aidants peuvent bénéficier de :

- **La possibilité d'organiser leur temps de travail** avec une souplesse dans l'aménagement des horaires et un accès au temps partiel facilité.
- **3 jours d'absence possibles** pour accompagner la personne aidée lors de démarches administratives ou médicales.
- **Un jour d'autorisation d'absence rémunérée supplémentaire par an et par aidé, à partir de deux personnes aidées.** Un postier qui vient en aide à deux personnes disposera de 4 jours d'absence possibles, un postier qui vient en aide à trois en disposera de 5, etc.
- **Le recours au télétravail**, facilité, si leur fonction le permet, au-delà des 2 jours prévus conformément à l'accord télétravail, avec la possibilité de travailler depuis le domicile de l'aidé.
- **La possibilité d'effectuer** une mobilité géographique pour se rapprocher de leur aidé, même si les postiers sont récents sur leur poste.
- Un **"fonds de solidarité aidants"** pour bénéficier de jours de congés supplémentaires pour accompagner un enfant gravement malade, ou un proche en perte d'autonomie ou présentant un handicap particulièrement grave. **Le nombre de jours de solidarité peut aller jusqu'à 30 jours par an, renouvelables deux fois.**

La Poste garantit un minimum de 1 000 jours sur le fonds de solidarité au 1er janvier de chaque année de l'accord.

Si vous êtes aidant vous pouvez solliciter votre manager, votre responsable RH ou votre assistant social pour accéder à ces dispositifs. Vous pouvez également contacter le Guichet des aidants ou la CGT FAPT du Cher.

En complément de ces dispositifs, les détenteurs d'un certificat d'aidants peuvent également bénéficier de prestations de la DNAS : Césu aidants, aide à domicile, aide au répit...

Ces offres sont disponibles pour les aidants ayant le certificat d'aidant familial. Pour l'obtenir, il faut contacter **le Guichet des aidants de La Poste au 01 78 16 14 27** du lundi au vendredi, de 8h30 à 18h30.

STOP OU ENCORE !

Depuis de trop nombreuses années, la direction de La Poste et ses relais de la DR Centre appliquent la politique de la « terre brûlée », exit le service public et bonjour le mal être du personnel, cadres compris.

Le non-remplacement des départs, les fermetures de bureaux, le (faible) recrutement de salariés précaires conduit à une présence « fantomatique »

du personnel et à la désertification autant en rural qu'en urbain. Nationalement, à la BGP, c'est 11 872 emplois supprimés depuis 2018 soit 24% d'effectifs manquants! De nombreux emplois sont à nouveau menacés.

Le département du Cher n'est pas épargné, c'est 51 emplois en moins depuis 2018 (23%) avec comme conséquences incivilités, fermetures définitives (La Chapelle St Ursin, Bourges Carnot ...) ou provisoires, agrandissement des secteurs (et des portefeuilles), IA à marche forcée...

En plus de la dégradation évidente de la qualité de service pour les « clients usagers », c'est aussi une dévalorisation du sens du travail pour le peu de personnel restant.

Ces suppressions d'emploi et leur corollaire, le productivisme, conduisent à une perte de savoir-faire générant du malaise au travail, une hausse des accidents de travail et des arrêts de travail pour maladie. Ces orientations axées sur la recherche du profit immédiat le plus élevé possible, telles que les augmentations conséquentes des tarifs postaux et la baisse de la masse salariale, sont contraignantes pour le personnel dans son ensemble. Le comportement managérial des hautes sphères dirigeantes de La Poste est délétère parce qu'il poursuit le but d'imposer, en ne tenant aucun compte du coût humain, ces orientations qui ne peuvent que conduire au pire pour le service public.

Quand la CGT revendique le comblement des emplois vacants et un volant de remplacement fixé à 30% de l'effectif, le lieu habituel de travail au plus près du domicile, la réduction des secteurs, l'utilisation des véhicules de service pour les déplacements. La titularisation des précaires en CDI, elle le fait pour le bien du personnel, des

usagers et donc de l'entreprise et de l'environnement.

Quand la CGT propose une renégociation des normes et cadences, l'arrêt des pressions managériales, le respect des plannings, du règlement intérieur, des textes régissant les congés, de tous les autres textes en vigueur, notamment ceux concernant les droits sociaux, 32h00 de temps de travail par semaine, le retour à des instances de proximité, le maintien des CHSCT (supprimé dans le CSE), le temps nécessaire pour la transmission du savoir-faire, le maillage territorial au plus près des besoins des populations, elle le fait pour le bien du personnel, des usagers et donc de l'entreprise et de l'environnement.

Le bien-être au travail passe aussi par la reconnaissance salariale des seuls acteurs de la création de richesses ; les travailleurs.

La CGT revendique le 13^{ème} mois, la revalorisation de tous les salaires sur la base du SMIC à 2000€ brut, la revalorisation des carrières des postières et postiers, l'égalité Femmes/Hommes, la transposition des primes en salaire... Tout cela n'empêche pas la revalorisation d'ASC (activités sociales et culturelles) de haut niveau pour toutes et tous. Le « pognon de dingue » existe, il est temps de le partager !

La lutte d'avril 2024 au réseau a permis de limiter temporairement les velléités sur la taille des secteurs.

**METTONS un STOP à la direction du réseau
EN VOTANT ET EN FAISANT VOTER CGT**

Le collectif réseau



Le dimanche 11 août, les Jeux Olympiques Paris 2024 se sont achevés au Stade de France avec une superbe cérémonie de clôture. Et dans quinze jours commenceront les Jeux Paralympiques Paris 2024 !

Le monde a vibré au rythme de ces Jeux d'exception et les spectateurs du monde entier ont pu être les témoins de moments et d'images exceptionnelles : qu'il s'agisse de la cérémonie d'ouverture ; des épreuves sportives à nous couper le souffle, tenues pour certaines dans des lieux mythiques ; des athlètes magnifiquement engagés ; du nombre de records sportifs battus ; ou encore de la ferveur dans les stades, les fans zones, les bars, les restaurants ou tout simplement à la maison. Chacun d'entre nous a vibré au rythme des exploits de ses athlètes dans l'ensemble de nos pays Orange !

En tant que Partenaire Premium et Fournisseur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, Orange était le seul opérateur à connecter l'ensemble de la compétition. Sans nous, pas de retransmission, pas de commentaires sportifs, pas de streaming sur nos mobiles, pas d'Instagram ... pas de fièvre olympique.

Orange a fait de Paris 2024 les Jeux les plus connectés de l'histoire et ces Jeux ont battu des records d'audience partout dans le monde.

Bravo et merci aux équipes de toutes fonctions, de toutes divisions, de toutes nos régions mobilisées pour cet événement depuis des mois, des années parfois qui ont rendu tout cela possible.

Le deuxième round de Paris 2024 arrive du 28 août au 8 septembre prochains avec les Jeux Paralympiques : là aussi Orange sera au rendez-vous pour cet événement extraordinaire !

Pour information dans la région à Châteauroux :

En juillet 2022, le conseil d'administration de Paris 2024 a validé l'option du Centre National de Tir Sportif (CNTS) de Châteauroux en tant que site de compétition de Paris 2024. En 2024, ce seront 15 épreuves olympiques de tir et 13 épreuves paralympiques de para tir sportif qui prendront place à Châteauroux.

Héritage : Le CNTS de Châteauroux continuera après les Jeux d'accueillir des événements de niveau mondial en tir et en para tir sportif.

Damien DEVAUX

Interview de notre doyen et camarade, Marcellin Ferrand (101 ans)

Jonathan : Depuis combien de temps es-tu membre de la CGT ?

Marcellin : J'ai d'abord été syndiqué très peu de temps, alors que j'étais domestique à Jalognes vers 36-37, c'était le front populaire à ce moment-là. Mais ça, ça ne compte pas ! J'ai vraiment été syndiqué en 48-49, je crois et je le suis toujours resté !

Jonathan : Et comment ça s'est passé (ta syndicalisation) ?

Marcellin : C'était un inspecteur de la Poste, inspecteur des PTT à Bourges, c'était un syndicaliste. Juste avant que je sois nommé à Charenton du Cher.

Jonathan : As-tu des souvenirs particuliers de lutte syndicale à la Poste ?

Marcellin : Je me souviens de 3 semaines de grève quand le gouvernement Laniel (53-54) voulait repousser l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour les actifs et 65 pour les sédentaires. Ce gouvernement avait sorti toute une panoplie de lois anti sociales, c'est pourquoi il y a immédiatement eu une levée de bouclier avec 3 semaines de grève et tout le monde faisait grève ! Même les cadres et inspecteurs venaient avec nous. Ils étaient aussi touchés donc ils nous motivaient aussi à faire grève.

Jonathan : Comment vois-tu l'évolution du mouvement syndical et des revendications des travailleurs depuis que tu as rejoint la CGT ?

Marcellin : Je le vois sous un jour plutôt morose, les choses évoluent très rapidement : l'intelligence artificielle, le syndicalisme qui utilise toujours le même vocabulaire. Peut-être faudrait-il évoluer sur ce point.... Ce n'est pas simple mais il faut y penser ! On voit des écrits qu'on aurait pu

voir 40 ou 50 ans en arrière. Aussi, je me souviens quand la section FO s'est montée ici.

Jonathan : Peux-tu nous parler de la place des femmes au sein de la CGT à l'époque où tu as rejoint la CGT ?

Marcellin : A la FAPT, nous avions déjà plus de femmes que d'autres sections CGT. Nous étions probablement en avance !

Jonathan : Quel message aimerais-tu transmettre à tes camarades de la CGT FAPT du Cher et à tous ceux qui luttent pour les droits des travailleurs ?

Marcellin : Qu'ils réfléchissent beaucoup aux luttes passées qui ont permis d'acquérir le statut et les conditions que l'on a aujourd'hui. Et qu'on réfléchisse sur la façon de les conserver ! On trouve ça naturel alors qu'il y a toujours une menace pour nos droits durement conquis.



Annexe pour l'article sur la précarisation en page 2

Evolution effectif par bureau BSCC (salarié, fonctionnaire)								
Bureau	2018 F	2018 S	2022 F	2022 S	2024 F	2024 S		
Aubigny	9	27	6	30	3	27		
Baugy	2	11	2	15	3	13		
Bourges EFTC	4	3	1	1	0	2		
Bourges CTC	38	34	PPDC MF		PPDC MF		Bourges PNA	
Bourges PDC	48	67	57	124	46	135	0	15
Chapelle St Ursin	3	4						
St Doulichard	3	11						
St Florent	10	12						
St Germain	3	4						
Sancergues	3	5	Avec Baugy					
La Guerche	8	17	5	11	3	12		
Léré	6	5	2	6	2	6		
Lignièrès	4	3	4	4	1	1		
Lury	4	7	3	6	1	5		
Mehun	6	15	3	13	3	11		
St Amand	27	37	20	47	21	55		
Chateaufeillant	6	13						
Levet	3	4	Avec PPDC MF					
St Martin	9	31	5	28	7	28		
Sancerre	7	13	7	13	2	9		
Sancoins	3	4	3	5	3	5	Vierzon PNA 2024	
Vierzon	34	39	20	41	10	40	0	6
Sous Totaux	240	366	138	344	105	349	0	21
Totaux	606		482		454		21	

Evolution effectif par bureau BSCC (salarié, fonctionnaire) pourcentage (Hors agents PNA)						
Bureau	2018 F à 2022 F	2018 S à 2022 S	2022 F à 2024 F	2022 S à 2024 S	2018 F à 2024 F	2018 S à 2024 S
Aubigny	↓ -33%	→ 11%	↓ -50%	→ -10%	↓ -67%	→ 0%
Baugy	↓ -60%	→ -6%	↑ 50%	→ -13%	↓ -40%	→ -19%
Bourges EFTC	↓ -75%	↓ -67%	↓ -100%	↑ 100%	↓ -100%	↓ -33%
Bourges CTC	PPDC MF		PPDC MF		PPDC MF	
Bourges PDC	↓ -47%	→ -9%	→ -19%	→ 9%	↓ -57%	→ -1%
Chapelle St Ursin						
St Doulichard						
St Florent						
St Germain						
Sancergues	Intégration avec Baugy					
La Guerche	↓ -38%	↓ -35%	↓ -40%	→ 9%	↓ -63%	↓ -29%
Léré	↓ -67%	→ 20%	→ 0%	→ 0%	↓ -67%	→ 20%
Lignièrès	→ 0%	→ 33%	↓ -75%	↓ -75%	↓ -75%	↓ -67%
Lury	↓ -25%	→ -14%	↓ -67%	→ -17%	↓ -75%	↓ -29%
Mehun	↓ -50%	→ -13%	→ 0%	→ -15%	↓ -50%	↓ -27%
St Amand	↓ -39%	→ -6%	→ 5%	→ 17%	↓ -36%	→ 10%
Chateaufeillant						
Levet	Intégration avec PPDC MF					
St Martin	↓ -44%	→ -10%	↑ 40%	→ 0%	↓ -22%	→ -10%
Sancerre	→ 0%	→ 0%	↓ -71%	→ -31%	↓ -71%	→ -31%
Sancoins	→ 0%	↑ 25%	→ 0%	→ 0%	→ 0%	↑ 25%
Vierzon	↓ -41%	→ 5%	↓ -50%	→ -2%	↓ -71%	→ 3%
Sous Totaux	↓ -43%	→ -6%	↓ -24%	→ 1%	↓ -56%	→ -5%
Totaux	↓ -20%		→ -6%		↓ -25%	