

BRANCHE SERVICE COURRIER COLIS

NOUVEL ACCORD, NOUVEAUX RECVLS!

Au Courrier comme dans l'ensemble de La Poste, chaque attaque d'ampleur s'accompagne d'un accord, dont la signature vient au terme d'une "négociation" dans laquelle, pour l'essentiel, tout est ficelé d'avance. **En 2011, Facteur d'avenir créait les équipes, mais, surtout, mettait en place la sécabilité.** Cette étape a été le premier clou planté dans le cercueil du métier de facteur. **En 2017, l'Accord pour l'amélioration des conditions de travail des facteurs et de leurs encadrants renforçait la flexibilité à la distri,** en particulier en supprimant les deux ans entre deux réorganisations et en mettant en place des régimes de travail évolutifs en fonction du trafic.

2021 ne fait pas exception à la règle, bien au contraire. L'Accord social pour les agents et encadrants de la distribution et du traitement est un nouveau coup bas pour les personnels. La direction a beau le qualifier de "social", il est essentiellement managérial. L'essentiel tourne autour des EAP, les Equipes Autonomes et Performantes (tout un programme!). Sous couvert "d'autonomie", il s'agit d'introduire plus de flexibilité et de concurrence entre les agents, tout en sonnant le glas de la notion de titulaire de quartier (lire p. 2). Les FSE, qui font déjà figure de "super rouleurs" et "super rouleuses", vont devoir être encore plus polyvalent-e-s (p.3). L'encadrement, en particulier les cadres de proximité, passe aussi à la moulinette. Plus de temps à la production, moins de temps pour encadrer (p.4). Les préven-

trices et préventeurs ne sont pas non plus épargné-e-s, l'accord prévoit leur disparition progressive (p.4).

Pour justifier ce nouvel accord pourri, la BSCC argue du fait qu'il contiendrait des "mesures attendues par l'ensemble des postier-e-s". **En tête de gondole de ces mesures, on essaie de nous vendre le recrutement de 1400 CDI pour l'année 2021... soit 14 pour chaque département. C'est quatre fois moins d'embauches, par exemple, que pour 2018 (5786 CDI cette année-là, un chiffre qui était déjà très insuffisant), et cinq fois moins d'embauches que de départs!**



En d'autres termes, c'est encore pire que les précédents accords. La seule argumentation côté direction, comme pour le *Pacte social* d'ailleurs, repose sur le contexte économique, notamment lié à la crise sanitaire. Mais, précisément, la crise Covid a fait à la fois la démonstration de l'utilité du service que les postier-e-s rendent à la population, et leur volonté de mener à bien leur mission. **Et qu'a-t-on eu en remerciement? Un intéressement réduit à zéro.** Plus que tous les discours

patronaux, cela résume en quelle estime nous tiennent ceux qui prétendent agir pour notre bien.

Hors de question pour *Sud* de valider cette politique en signant cet accord honteux. Au contraire, nous appelons nos collègues à se mobiliser contre elle, comme cela a été le cas le 18 mai.

DES ORGANISATIONS ÉVOLUTIVES... VERS LA FLEXIBILITÉ TOTALE ET LA FIN DU TITULAIRE DE QUARTIER

Au-delà du vide sidéral de cet accord dit "social" en matière d'emplois et de rémunération, celui-ci va considérablement détériorer les conditions de travail des postier-e-s.

Son seul but: introduire encore plus de flexibilité, augmenter le recours à la force de travail variable plutôt qu'embaucher et revenir sur des acquis comme la notion de titulaire de quartier.

Un chèque en blanc pour détériorer nos conditions de travail

Avec la mise en place des EAP, la Direction revient à la charge en matière de Lean management. **Après des années d'expérimentation dans le colis ce sont maintenant tous les métiers du courrier qui sont visés.** L'accord le dit "Tous les postiers des PPDC / PDC / PPDC MF [...], quelle que soit leur activité, sont appelés à intégrer une Equipe Autonome et Performante (Cabines, Carrés Pros, Facteurs Guichetiers, CEDEX, ateliers de préparation, Collectrices / Collecteurs, Agents de Concentration, équipes Services Experts, ...)". Pas de suspense ! Un passage obligé sans consultation des CHSCT (dixit la Direction).

L'accord reste volontairement très vague sur le cadrage de ces EAP. L'équipe "est articulée autour d'un effectif cible de 12 collaborateurs présents. Au-delà de 12 présents, l'effectif de l'équipe fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales signataires au niveau local. Elle ne pourra être inférieure à 8 ni supérieure à 15 présents (hors pointe d'activité). Les collaborateurs de l'équipe sont prioritairement sur le même site. Cependant, par exception, et pour tenir compte de la dispersion du territoire, des équipes réparties sur deux sites peuvent être constituées. Lorsqu'exceptionnellement l'équipe est répartie sur plusieurs sites, une attention particulière est portée à la distance entre sites, pour

faciliter la mission du manager".

En revanche, ce qui est clair, c'est l'augmentation du recours à l'emploi précaire (CDD, intérim...): "L'équipe est principalement constituée de force de travail permanente, hors peak période". La formulation est volontairement floue ("principalement" !) et elle laisse la porte ouverte à toutes les fenêtres. On peut tout à fait imaginer une équipe avec, par exemple, 30 % de CDD, 30 % d'intérimaires et 40 % de CDI et fonctionnaires. Ces derniers pourraient donc "principalement" composer une équipe dans laquelle la force de travail variable est majoritaire. Un sacré recul!

Grâce à l'introduction d'indicateurs de performance le personnel va de surcroît être mis en concurrence au sein même des équipes mais également entre équipes ! **Chaque équipe aura des objectifs différents dont celui d'écouler intégralement la charge de travail avec l'effectif présent.** Plus besoin de sécabilité ! Le risque est de voir les factrices et les facteurs s'autoremplacer, distribuer des bouts de tournées pour passer le trafic du jour et pour pouvoir espérer toucher la prime d'équipe.

Des réorganisations permanentes...

Pour enfoncer le clou niveau flexibilité, la direction confirme qu'elle fait sauter le verrou des deux ans entre deux réorganisations, référence qui a déjà disparu dans le *Pacte social*. Logique, puisque sont mises en place des organisations évolutives qui « s'adapteront aux évolutions de l'activité ».

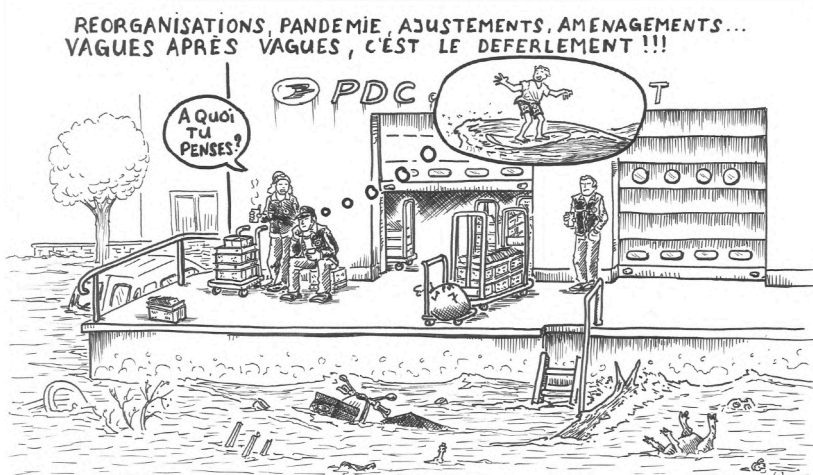
Deux ans, c'était déjà un rythme extrêmement élevé. Entre la mise en place de la réorg d'avant et la préparation de la prochaine, on avait en réalité un peu plus d'un an sans chamboulement. **Mais là c'est carrément l'enfer, avec un plan de production pour quatre mois :**

« Le Directeur d'Etablissement, ou son représentant, donne la vision de l'organisation qui est posée pour chaque période d'activité de l'année en cohérence avec : [...]

- les prévisions de flux des BU (Business Unit NDLR).

- le calendrier des tours de congés
Cette vision est stabilisée à M-1 par rapport au début de chaque période sur laquelle le plan de production est défini à savoir au plus tard :

- le 31 décembre de l'année N-1 pour le plan de production de février à mai (inclus)



- le 30 avril pour la période de juin à septembre (inclus)

- le 31 août pour la période d'octobre à janvier N+1 (inclus)

Pour autant, des aléas peuvent impacter la réalité des flux et des ressources disponibles, aussi afin de donner un cadre équilibré aux agents, les modifications inopinées d'organisation, ne devront pas concerner plus de 30 jours par agent sur les douze mois glissants allant de Février à Janvier N+1 inclus.

Ce palier de 30 jours pourra être dépassé à titre exceptionnel et sur la base du volontariat, auquel cas les agents volontaires concernés percevront une compensation de 7€ bruts/jour, dans la limite de 10 jours supplémentaires.

La durée de modification de l'organisation pour une absence inopinée ne devra par ailleurs pas excéder 48 heures consécutives par agent. »

Leur imagination est sans limite (c'est la direction qui le dit!) quand il s'agit de nous faire passer tout le taf gratos, sans embaucher. Tout est bon à prendre. Les modalités d'adaptation vont de la tournée renfort à la multi durée hebdomadaire moyenne d'organisation

FSE DE QUOI ? EXPERTS DE TOUT, EXPERTS DE RIEN...

Petit rappel historique.

Il y a une vingtaine d'années La Poste créait les Facteurs de Secteur, fonction que les moins de 30 ans ne peuvent pas connaître.

Le/la FS assurait les remplacements des facteurs et avait dans sa fiche de poste 30% réservés à la qualité. 30 % qui sont devenus rapidement 20% et qui très souvent n'était pas respecté. Les FS sont finalement devenus tout simplement des remplaçants, des rouleurs.

Puis, « Facteur d'Avenir » passant par là, de nouvelles fonctions ont vu le jour, avec à la clé leur lot de promotions. Promotions qui vont toujours de pair avec réorganisations, suppressions d'emplois, dégradations des conditions de travail. D'ailleurs à cette époque, il n'y a eu que le volet social soumis à signature, pas le volet organisationnel, on comprend bien pourquoi. *Sud* PTT a d'ailleurs fait valoir son droit d'opposition sur le sujet. Donc, les Facteurs d'Équipe et Facteurs Qualité étaient créés, sans lien hiérarchique, mais qui de fait géraient un peu "à leur sauce", dans un cadre contraint bien évidemment (la force de travail disponible en particulier).

évolutive. Autrement dit le nombre de tournées, les horaires, les repos, le nombre de personnes au sein d'une équipe peuvent varier d'un trimestre à l'autre. Belle avancée pour nos conditions de travail ! Et tout cela bien évidemment sans aucune consultation des CHSCT.

La Direction a beau rappeler que « le principe d'attribution des quartiers de distribution est réaffirmé » **on voit très bien par la généralisation des EAP et la mise en place des organisations évolutives que le statut de titulaire de quartier va disparaître sans même qu'elle ait besoin de l'écrire.**

Pour *Sud* les personnels n'ont rien à gagner à la mise en place de ces organisations de travail. Elles sont de réelles attaques sur les métiers de la distribution.

Nous revendiquons l'embauche de tou-te-s les intérimaires en CDI, un 13^e mois, le maintien de l'attribution du quartier de distribution du lundi au samedi inclus et le maintien des horaires collectifs.



Février 2017, patatras, nouvel accord à la distri, sur l'amélioration des conditions de travail des facteurs, factrices et des encadrants. Si cet accord venait cadrer quelques points qui, dès le lendemain de la signature, devenaient caducs (comme d'habitude), la position de Facteur Service Expert était créée. Quatre ans plus tard, les services n'ont jamais vraiment décollé et les FSE font partie des sacrifiés, une fois de plus, des stratégies hasardeuses.

Le nouvel accord prévoit même qu'ils feront partie du volant de remplacement des Facteur-Guichetiers, tout comme les ROP. Situation plutôt cocasse, le FG sera toujours en 2.1 et les remplaçants pouvant aller jusqu'au 3.2, cherchez l'erreur...

ÇA CADRE PLUS À LA BSCC

La “négociation” sur le projet d’accord social est terminée et le coup de grâce pour les cadres n’est pas bien loin.

Les Responsables d’Équipe et les Responsables Opérationnels paieront un large tribut du peu de considération que leur témoigne la BSCC. Cette dernière, non satisfaite de mettre les RE et ROP devant des injonctions contradictoires permanentes envers le personnel, par le biais de ce nouvel accord, entérine la fin de ces fonctions importantes pour le bon fonctionnement du service. On voit bien là la contradiction flagrante entre les discours sur les cadres “rouges essentiels de La Poste” et la réalité : la notion même d’encadrement de proximité est remise en cause. Sans volonté de plagier, il y aurait le bon cadre et le mauvais cadre ?

Tout est fait et surtout écrit dans cet accord pour leur faire comprendre qu’il est temps d’aller voir ailleurs... Les RE n’auront plus que 40 à 50 % de leur temps consacré à l’encadrement, on devine ce qu’il en est pour le reste... On est loin du projet *Diamant*, pourtant pas si ancien, qui recentrait l’activité des encadrants sur 100 % de management.

Une prime de 5000 euros sera versée en deux temps sur deux ans si un RE accepte un poste de ROP ! Mais, précise l’accord, uniquement sur la base du volontariat. Bah voyons, qui peut y croire ? Par ailleurs les explications ne sont pas piquées des hannetons pour justifier les activités de production : « *Les RE ne connaissent pas les circuits des facteurs, travaux extérieurs, subtilités, ce qui nous a posé des problèmes lors du découpage par exemple des circuits des samedis lors de la mise en place de nos nouvelles organisations de travail. Ils ne connaissent pas non plus le Factéo* ». Les encadrants apprécieront... **Mais surtout, “les RE souhaitent prendre ou reprendre la sacoche, afin de mieux comprendre les difficultés des facteurs”. Quel mépris !**

Et si le poste de ROP ne convenait pas, une centaine de RESC devrait quitter cette fonction pendant la durée de l’accord pour 3200 encadrants, donc pas de soucis... Et puis il y a des postes d’AOC vacants, donc il y aura de la place pour tout le monde. A ce propos pourquoi donc ces postes sont vacants, pourquoi ne sont-ils pas plus demandés ? Silence radio sur le sujet. Les positions de ROP seront des PT remplaçables à 100 %, lors de l’application de

l’accord, puisqu’ils ne font quasi exclusivement que de l’exécution. Il était temps de s’en rendre compte !

Ces tours de passe-passe répondent surtout à la mise en place des EAP. L’autonomie, nos patrons n’ont que ce mot à la bouche. L’autogestion serait-elle le nouveau leimotiv de nos stratégies ? Bien sûr que non, c’est même tout le contraire. Des études sur le sujet démontrent que les rivalités, compétitions entre EAP sont légions, au nom de l’augmentation de la performance et de la réduction de l’absentéisme. Cette logique qui consiste à dire qu’il faut qu’un-e encadrant-e connaisse le travail des facteurs et des factrices (en fait qu’il ou elle *fasse leur travail*) devrait-elle s’appliquer à l’ensemble de la ligne managériale ? Si oui, à qui le tour ?

Pour *Sud* PTT, le mélange des genres ne doit pas être de mise. Accepter que des cadres participent aux activités de production aggravent le problème des effectifs et remet en cause la définition même de l’encadrement. S’asseoir sur le droit du travail est en vogue à la Poste... Mais ça sera sans nous !

Préventeurs/trices : par ici la sortie !

Le process de non remplacement des préventeurs/trices engagé depuis plusieurs mois est renforcé par l’accord BSCC.

La démarche TESS (Transformation Excellence Sécurité Santé) est dispensée par des « coachs » à l’ensemble du Codir (Comité de Direction).

Coachs issus des rangs de RE, RET, fonctions supports, en complément de leurs activités actuelles. Donc pas de création de poste.

Comme pour les experts, la fonction de coach une espérance de vie assez courte puisque, cette “méthode” une fois appropriée par les Codir, ils et elles n’ont plus de raison d’être.

Nos responsables ne sont pas à une contradiction près : des pages et des pages dans l’accord à propos de la Santé et sécurité au travail et on supprime les professionnels du sujet !



Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des envierges 75020 Paris
tel 01 44 62 12 00 — fax 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.fr — www.sudptt.org

