

# L'accord de tous les danGeRS !

● Cinquième version de ce fameux accord qui change pour la 4<sup>e</sup> fois de nom ● Preuve que la direction a bien du mal à trouver des signataires ● D'ailleurs, elle a revu à la baisse ses ambitions, au moins en façade ● Le chapitre sur «l'adaptation continue» a disparu. Pour autant, c'est un des éléments clé du texte : la notion d'affectation sur un Secteur est remise en cause.



## EngaGeRS avec les postier-es

La BGNP veut toujours jouer la 1ère de la classe patronale dans l'entreprise. En l'occurrence, son objectif est de se passer des Instances Représentatives du Personnel (CHSCT et Comité Technique) pour revoir les organisations de travail et que ce soit entériné par un accord. Quel appétit !

Un excès de confiance sûrement dû à une « expérimentation » qui s'appelle GeRS (Gestion des Ressources en Secteur) déjà en cours depuis 2017 sur la DR Toulouse Ariège Gascogne. Parmi ses objectifs : « La nécessaire adaptation permanente des organisations pour répondre aux attentes clients ». On peut dire que la Branche a de la suite dans les idées, nous retrouvons le même mantra dans la version précédente de l'accord.

Ce test devait durer 6 mois... nous en sommes à 6 ans ! Il a même été étendu à d'autres DR (Nord Pas de Calais, Haute-Occitanie...). Ce système serait donc déjà gravé dans le marbre, avec ou sans accord ? Sud a demandé que le principe de deux ans minimum entre chaque changement d'organisation de travail soit inscrit dans l'accord. La direction a refusé. Doit-on en conclure que l'objectif de « l'adaptation continue » est loin d'être abandonné ?

## Panne de Secteurs

À défaut de valider dans un accord la mobilité permanente des organisations de travail, la direction instaure la mobilité des personnels ! Cette disposition reste dans cette quatrième réécriture de l'accord : casser la notion de Secteur. Le texte introduit trois « zones de mobilité » puis monte la marche et fonce sur la possibilité de bosser au-delà de son Secteur d'activité : « Le présent accord pose également le principe que tout chargé de clientèle est mobile... ». C'est même un principe ! Mais rassurons-nous, ou pas, les zones 2 (30 km ou 40 minutes) et 3 (40 km ou 50 minutes) sont soumises à volontariat...

La Branche du laboratoire antisocial n'a donc pas dit son dernier mot, elle continue ses « innovations » au travers de cet accord. Le pas de côté sur la réorganisation perpétuelle ne doit pas nous faire oublier la mobilité à outrance. La Poste brandit partout sa médaille sur ses performances RSE (Responsabilité Sociale Environnementale), notamment en interne dans ses différents canaux de communication. Mais quand il s'agit de mettre les postières et les postiers du Réseau sur la route, cette préoccupation passe à la trappe.

**Pour SUD PTT, le fil à plomb d'un accord doit être l'amélioration des conditions de travail des premiers concernés. Ce texte n'y répond pas !**

Pour les CCR, ce sont des diktats. Les champs d'activités s'apparentent carrément à la région avec une quatrième zone d'intervention qui irait jusqu'à 60 km ou une heure autour du «Lieu Habituel de Travail». Et pour faire bonne mesure la direction ne se gêne plus, « la nature même de l'activité du CCR ne permet pas un délai de prévenance identique à celui des chargés de clientèle ». C'est révélateur, car pour les CC il a tout simplement disparu de l'accord, un acte manqué ? Pourtant nous le rappelons pour la énième fois, c'est une obligation de l'employeur prévue dans le Code du travail qui, qu'elle le veuille ou non, s'applique à La Poste...



## My Taylor is chiche !

La BGNP ne se contente pas de faire bouger les personnels aux quatre coins des territoires, faute de recrutements à la hauteur et de fermetures de bureaux à tour de bras. L'annonce d'embauche de 400 CCR paraît bien pâle quand on la ramène aux 1 600 Secteurs... 1 pour 4 ! Les contreparties économiques sont sous la ligne de flottaison. Pire pour la zone 1 des CC il n'est pas prévu d'indemnités autres que kilométriques en cas d'allongement de trajet par rapport à son Lieu Habituel de Travail... À croire que le LHT est la zone 1 (20 km ou 20 minutes aller) ! Et pour les CCR l'indemnité de 4€ qui existait pour la zone 1 disparaît, il n'y a pas de petites économies...

Monsieur Taylor est aussi aux manettes sur l'organisation du travail. Dans le chapitre 3 sur les prises et fins de service, le temps cumulé est entre 10 et 30', bien inférieur à la réalité du terrain. De là à dire que cette Branche incite au travail dissimulé, il n'y a qu'un pas que l'on n'hésite pas à franchir !

