

Le baiser des Judas !

**À
G
U
I
C
H
E
T
E
T
O
U
V
E
R
T**

Le 20 juin 2017 d'aucuns responsables scellaient "en grande pompe" le sort de quelques 2 000 emplois d'EAR/CER ■ Ainsi, il a suffi d'un trait de plume au bas d'un parchemin pour supprimer un service aussi vital pour le bon fonctionnement des bureaux de poste ■ Soyez rassurés, les signataires (La Poste, CFDT, FO, CFTC, CGC et UNSA) martèlent que c'est un accord de "bon sens".

Ayez confiance !!!

La confiance est telle, que les dirigeants du Réseau sont obligés de préciser dans le préambule que " le présent accord... ne constitue pas une approbation explicite ou implicite pour les organisations syndicales signataires des projets d'évolution du réseau des bureaux de poste". Ainsi pour ne pas rendre confus les rôles de chacun, les promoteurs de cet accord sont obligés de rappeler qu'ils ne sont pas forcément d'accord !!!!

Mais les dirigeants du Réseau et les signataires de l'accord vous l'assurent, cet accord " est un ajout indispensable à l'accord (Chargé de Clientèle du 01/03/2016) en ce qu'il apporte des réponses concrètes complémentaires et nécessaires au bon fonctionnement des Secteurs" (Préambule).

Que du positif...

Et de remercier pour les agents "'non croyants" sur les apports positifs d'un tel accord :

"- pour tous postiers et postières qui exercent aujourd'hui une activité de remplacement... la

création d'une fonction de Chargé de Clientèle Remplaçant...

- les Directeurs de Secteur qui disposeront ainsi d'une réelle autonomie dans la gestion des moyens de remplacement qui leur sont rattachés

- permettant une réduction du risque routier en maîtrisant les déplacements des agents".

En somme, la potion magique qui répondrait au sous-effectif chronique, à la dégradation des conditions de travail et au malaise des postier-ères sur l'avenir de La Poste !

La méthode Coué pour faire passer des vessies pour des lanternes !



Cet accord fait suite à celui du 1^{er} mars 2016 donnant naissance aux Chargé-es de Clientèle. Il engendrait l'ouverture d'un "chantier social" sur les moyens de remplacement. Résultat des courses, il supprime un service composé de quelques 2 000 agents.

SUD PTT a fait valoir son droit d'opposition



Et l'accord créa le Chargé de Clientèle Remplaçant !

La reconnaissance de l'activité de remplacement

Commentaires de SUD PTT

Chapitre 1, Article 1 :

Le métier de Chargé de Clientèle Remplaçant

...La reconnaissance de cette activité passe par la création d'un métier de Chargé de Clientèle Remplaçant (CCR) au sein des Secteurs et une formation modulaire, adaptée aux compétences de chacun.

Article 2 :

le niveau cible pour les chargés de clientèle remplaçants est le II.3.

Niveau III.1: Ce niveau de fonction correspond à un Chargé de Clientèle Remplaçant ayant d'une part les compétences du Chargé de Clientèle Remplaçant II.3 et d'autre part les compétences permettant d'être référent sur un des domaines suivants : Gestion du front office (réfèrent LPM, Bancaire ou Pros) ou Gestion du back office.

Un management de proximité responsabilisé

Chapitre 2, article 1 :

...chaque Secteur bénéficiera d'un budget de force globale de travail annuel incluant d'une part des ressources permanentes et d'autre part des ressources variables tant internes qu'externes...l'enveloppe et la répartition des moyens de remplacement est définie en début d'année avec la Direction Régionale en tenant notamment compte du contexte local, de la situation de l'emploi et d'un taux global d'absence prévisionnel.

Chaque Secteur bénéficiera dans tous les cas d'un minimum de moyens de remplacement à hauteur de 44 jours par agent à remplacer, sur une base de calcul de 365 jours pour un régime de travail de 6 jours. Ce qui correspond à : 5 semaines de congés, des 5 jours de RE et Boni potentiels, et 9 jours complémentaires pour tenir compte des besoins de formation et d'un minimum d'autres absences prévisibles.

Ainsi la suppression du service des EAR/CER et leur sectorisation, oblige la mise en place de la fonction CCR sur les secteurs.

L'arbre cachera-t-il la forêt d'une plus ample rotation des CC sur leur secteur ?



Depuis de nombreuses années SUD PTT réclame le II.3 comme grade de base pour tous les

agents des bureaux de poste. Aujourd'hui, compte tenu des activités bancaires (pilier 4), de l'activité LPM et autres Courrier/Colis, cette reconnaissance est le minimum que l'on puisse attendre d'une direction qui se dit attentive aux compétences et aux évolutions au sein du métier.

La direction est obligée de préciser dans une annexe de l'accord la notion de "ressources variables tant internes qu'externes". Ainsi en fonction du type d'absence programmable ou inopinée, la variable d'ajustement dans les organisations du travail se fera de plus en plus via soit les CDD ou l'intérim... et en fonction du budget du secteur.

En donnant au DS la gestion budgétaire de l'emploi, la direction organise une forme de sous-traitance des CC et force les secteurs au dumping social... concurrence oblige !

Pour ne pas laisser les DS totalement démunis face à l'organisation de l'emploi, la direction fait appel à une "Pierre Philosophale". Par un savant calcul d'alchimiste, le niveau minimum du volant sur les Secteurs arriverait péniblement à 13%... Pour rappel, l'outil de dimensionnement des effectifs (Morg@ne V...) fixe les moyens de remplacement des Secteurs à 21,2%, ou comment dégrader les conditions de travail et anticiper des fermetures de bureaux de poste (variable d'ajustement) !

Chapitre 3

“...Les CCR pourront intervenir sur plusieurs Secteurs à chaque fois que la taille d'un Secteur ne justifiera pas une activité temps plein de moyens de remplacement interne, avec un nombre limité de Secteurs d'intervention en rural à hauteur de deux Secteurs... Chaque remplacement sera imputé sur le budget du Secteur utilisateur”.

Article 1, les zones de déplacement :

- **Zone 1**, Zone de déplacement située en environnement urbain, égale au secteur ou à plusieurs secteurs en cas de moyens partagés

- **Zone 2**, Zone de déplacement située en environnement rural, correspondant au secteur ou à plusieurs secteurs en cas de moyens partagés, dont le rayon d'intervention à partir du lieu habituel de travail (LHT) ne peut être supérieur à 30 KM

- **Zone 3**, Zone de déplacement située en environnement rural, égale au secteur ou à plusieurs secteurs en cas de moyens partagés, dont le rayon d'intervention à partir du LHT est supérieur à 30 KM et au maximum de 50 km

- Dans certaines situations exceptionnelles, une zone supplémentaire pourra être définie en local dans le cadre des commissions de suivi.

Zone 4 Zone de déplacement située en environnement rural, égale au secteur ou à plusieurs secteurs en cas de moyens partagés : dont le rayon d'intervention à partir du LHT est supérieur à 50 km et au maximum borne définie en locale ou ayant des spécificités géographiques se traduisant par des durées de déplacements exceptionnelles.

La définition des zones de déplacements s'appuyera sur les travaux portant sur le plan de prévention des risques routiers mené au sein des CHSCT et de la CNSST. Ce plan sera présenté tous les ans dans les CHSCT.

Lorsque l'organisation du travail ne pourra pas justifier de la présence d'un Chargé de Clientèle remplaçant à 100%, ce dernier sera amené à intervenir sur plusieurs Secteurs.

Pour éviter un risque routier trop important la direction limite son intervention à 2 secteurs !

Quand on connaît la taille, en milieu rural, de certains secteurs on a de quoi être inquiet sur le nombre de km et le temps passé sur la route...

Ayez confiance... C'est pour diminuer le risque routier !!!

En ayant mis en place les Secteurs (janvier 2016), en réorganisant de manière systématique leur périmètre et donc en imposant aux Chargés de Clientèle, qu'ils soient remplaçants ou non, des déplacements de plus en plus conséquents, la direction du Réseau divise en 4 les types de zone de déplacements.

Ainsi, les Chargés de Clientèle Remplaçants et les autres, car il faudra bien (les) remplacer ces CCR, seront amenés à intervenir dans des bureaux de poste distants de leur lieu habituel de travail pouvant aller au delà d'un rayon de 50 km.

Au fil des versions de l'accord, les périmètres n'ont cessé de grandir. Ce n'est pas une surprise, mais le résultat de la politique de La Poste. Un maillage postal qui se dégrade, du Terrain nous sommes passés au Secteur et dès septembre les DR auront fusionné ! Encore une fois ayez confiance, les patrons l'on dit "les postier-es doivent passer moins de temps sur les routes" !

Comme à l'accoutumée, la direction du Réseau s'affranchi de l'instance la plus à même à analyser les impacts de tous ces déplacements intra ou extra Secteurs, à savoir le CHSCT. Elle propose une simple présentation annuelle.

Pour SUD PTT, le CHSCT local doit être consulté sur les plans de prévention adaptés pour minimiser le risque routier.

**VERS UN ALLONGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL ?**



Chapitre 4, article 1

... une indemnité de compensation de l'activité de remplacement sera créée pour chaque jour de remplacement effectué en dehors du Lieu Habituel de Travail.

Chargé de Clientèle Remplaçant

Zone 1 : 4 euros brut

Zone 2 : 8 euros brut

Zone 3 : 12 euros brut

*Zone 4 * : 16 euros brut (situation exceptionnelle)*

Les chargés de clientèle effectuant volontairement un remplacement en dehors de leur zone de mobilité ainsi que les CCR effectuant également volontairement un remplacement en dehors de leur zone de déplacement bénéficieront des indemnités listées ci-dessus en cohérence avec les kilomètres supplémentaires effectués.

Pour les CCR faisant plus de 2500 km par an, cette indemnité sera de :

- 350 euros brut par an pour ceux ayant une zone de déplacement 1 ou 2

- 700 euros brut par an pour ceux ayant une zone de déplacement 3 ou 4

Pour les CCR faisant plus de 5 000 km par an et ayant une zone de déplacement de type zone 3 ou 4, cette indemnité sera de 900 euros brut par an



Pour ce qui est du régime indemnitaire, rien à voir avec le niveau des indemnités des EAR/CER... c'est le régime sec !

La direction du Réseau crée un régime de misère. Quelques euros pour compenser un "turn-over" allant grandissant sur des Secteurs.

Le sous-effectif chronique est lui aussi toujours plus important. Les conséquences se font ressentir au quotidien : des changements incessants de positions de travail, d'horaires et de site. Le tout sur des périodes qui seront encore plus grands !

Le ver est dans le fruit... Parce que ces Chargés de Clientèle Remplaçants, il faudra bien aussi, les... remplacer pendant leurs absences.

Mais là aussi faisons confiance aux dirigeants pour trouver, sans excès d'autorité, des pseudos volontaires !

Il va falloir sortir le tableau "excel" et la calculette. Cela ressemble à une usine à gaz. Nous sommes bien loin de l'harmonisation mise en avant par la direction. Les indemnités revues à la baisse ne remplaceront pas l'énergie, le stress et le temps passé sur la route !

Une prise en compte des déplacements par une contrepartie en temps de travail s'avère nécessaire, sous forme (par exemple) de repos compensateur... Un texte qui encore une fois ne rime pas avec avancée sociale !

Get accord s'inscrit parfaitement dans la transformation du réseau postal en réseau bancaire. Plus de 400 bureaux ont fermé, (pardon transformés) en Relais Poste Urbain notamment, en 2016. En 2017, 500 pourraient connaître le même sort. Avec ce texte, les moyens de remplacement sont nettoyés. Par la même, la gestion de la pénurie s'appliquera en fermant les petits bureaux faute de bras.

Mais la mise en coupe réglée ne va pas de soi. Dans de nombreux départements des collectifs d'utilisateurs, soutenus par des organisations syndicales et quelquefois des élu-es, montent au créneau pour sauver leur bureau. La bagarre doit être menée à tous les niveaux. Combattre les accords "posticides" en fait partie !