juin 2017

Clap de fin pour les EAR/CER !

La direction veut enfoncer le clou !

À GUICHET OUVERT

La fin des EAR/CER est toujours bien à l'ordre du jour ■ La maîtrise des coûts à la baisse notamment via le levier de la réduction des effectifs, est l'un des principaux objectifs de la politique du pseudo développement ■ Ce projet d'accord, dont la plénière conclusive est le 6 juin, s'inscrit complètement dans cette démarche ■ Pire même, par la suppression de ce service le Réseau met en place une sous-traitance des moyens de remplacement et anticipe les fermetures de bureaux !

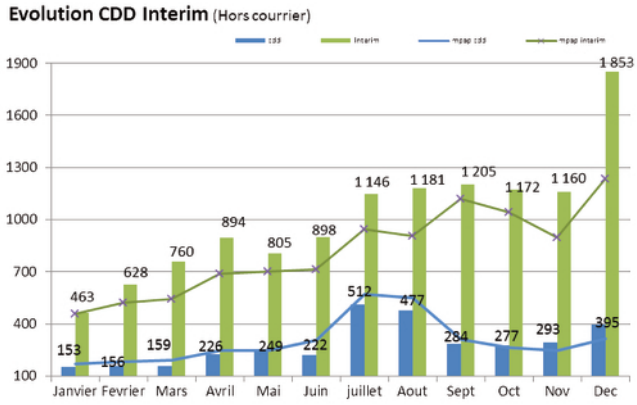
Autonomie = variable d'ajustement...

"Les Directeurs de Secteurs disposeront ainsi d'une réelle autonomie dans la gestion des moyens de remplacement qui leur sont rattachés"(**Préambule**)

Lors du lancement du plan stratégique 2020 "Conquérir l'avenir" les dirigeants du Groupe La Poste nous rappelaient notamment au Réseau que 70% des coût de fonctionnement relevaient de la main d'œuvre. Qu'il fallait tailler dans le vif, question de survie, ou trouver une solution extérieure à même de faire fonctionner à minima les bureaux de poste... sans toutefois déroger au sacro-saint principe de la maîtrise des coûts ! Elle passe par l'utilisation d'une variable d'ajustement sous la forme de l'intérim.

Le graphique (ci-contre) démontre bien les orientations prises par la boîte afin de palier aux absences quelles soient programmées ou inopinées. La présence d'intérimaires se fait de plus en plus pressante et devient la variable d'ajustement des organisations de travail défaillantes.

Ainsi, premièrement supprimer les EAR/CER et ensuite faire porter par le DS, au titre de la proximité et de sa nouvelle autonomie issue des "clés de la réussite", la responsabilité de la bonne marche de son Secteur... cadrée par le développement de la performance. Le pilotage de la force globale de travail via un budget mise à disposition du DS laisse craindre le pire. Surtout que les organisations de travail sont sciemment en sous effectif chronique et que par anticipation, en vu de la prochaine réorganisation, les départs ne sont pas remplacés. Le recours à l'intérim se fera au coup par coup mais surtout à moindre coût... performance oblige.



Et un Chargé de Clientèle à toutes les sauces !

Ce projet d'accord prévoit, s'il est signé, de supprimer derechef pas loin de 2 000 emplois. D'aucun devrait s'en souvenir au moment de parapher un tel document...

En supprimant définitivement le service des EAR/CER ce projet transforme tous les CC en potentiel remplaçant. Et ce n'est pas la "création" d'une fonction de CCRemplaçant qui changera la donne... car il faudra bien le remplacer pendant ses absences ! Jusqu'à preuve du contraire les horaires de travail sont collectifs et donc par définition concernent tous les agents, remplaçant ou pas. A ce titre les remplacements s'adressent à tous les agents... à moins de jouer sur une autre variable d'ajustement bien dans l'air du temps, à savoir la fermeture de bureaux pour cause de manque d'effectif.

SUD PTT s'oppose fermement à la suppression du service des EAR/CER et appelle l'ensemble des Chargé-es de Clientèle à se mettre en grève le 6 juin !

Sud Solidaires
Fédération des activités postales et des télécommunications

Fédération des activités postales et de télécommunication
25/27 rue des envierges 75020 Paris tel 01 44 62 12 00
fax 01 44 62 12 34

Pour la 3ème fois l'intitulé de l'accord est modifié pour coller au plus près de la doctrine que veut mettre en place le Réseau ■ Ce projet "Accord sur la création de la fonction de chargé de clientèle remplaçant et la responsabilisation du management sur l'activité de remplacement en bureau" s'inscrit bien dans le projet "clés de la réussite" ■ Au coeur de ces projets, l'objectif est de faire descendre la responsabilité du pilotage de l'intégralité de l'activité du bureau de poste sur le directeur de Secteur.

Des organisations de travail et un DS sous tension...

"Ainsi, chaque Secteur bénéficiera d'un budget de force global (alloué par la DR) *de travail annuel incluant d'une part des ressources permanentes et d'autre part des ressources variables tant internes qu'externes"* (**art 1 chap 2**).

Le DS pourra gérer à sa guise la force de travail nécessaire au bon fonctionnement du bureau avec toujours en toile de fond la nécessaire maîtrise des coûts imposée par la DR.

Ce budget est établi sur des critères d'absences, CA, formation, JAS et également les congés maladie.

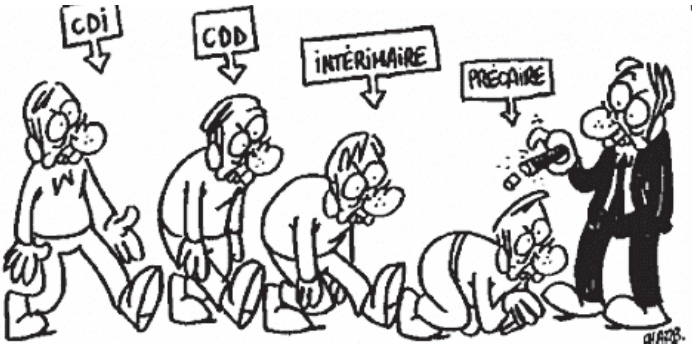
Il est évident qu'il n'y aura que très peu de marge de négociation sur le montant de ce budget. L'intérim sera au cœur du "pilotage" de la force de travail lorsqu'il s'agira de faire appel à des remplaçants !

Pour ce qui est de l'organisation du travail le projet d'accord propose dans son **art 1 chap 2** un niveau, après de savants calculs, d'un volant sur le Secteur à hauteur d'environ, 13% !

Pour mémoire le sacro-saint outil de dimensionnement des effectifs d'un bureau de poste positionne le volant à 21,2% pour assurer un bon fonctionnement du bureau.

Nous sommes bien loin des préconisations "scientifiques" de la fameuse V9 !

En conclusion, ce projet d'accord met en place des organisations de travail dans lesquelles la flexibilité règne et où la seule variable d'ajustement sera l'intérim... sur commande !



...Et des zones de déplacement élargies !

Au prétexte de l'hétérogénéité des Secteurs entre le rural et... le rural, les dirigeant-es du Réseau proposent dans ce projet d'accord, de "négocier" localement un élargissement de la zone de déplacement. Ainsi, elle pourra à titre exceptionnel passer d'un rayon de 30 km à 50 km et même au delà si la géographie le nécessite.

Pour définir une segmentation des Secteurs entre l'urbain et le rural, le Réseau fait appel à la géomarketing pour définir les zones de déplacement !!!

Quatre zones sont définies pour les indemnités kilométriques, allant de 4€ brut/jour à 15 en fonction du rallongement de la distance domicile-lieu habituel de travail... Bien entendu rien sur le temps passé au volant de sa voiture !

Quant on vous dit que tout n'est qu'une question de fric et de vision à moindre coût.

Nouvelle DRH, nouvelle méthode ?

Fraîchement nommée début avril, la nouvelle DRH du Réseau, Madame Derouet, veut imposer son style, fait de manœuvres en sous-main afin d'arriver à ses fins.

Suite à la fuite malencontreuse de la « V4 » de l'accord, détenue par certaines fédérations syndicales, nous l'avons interpellé. En réponse, elle érige tout simplement le "chantage à la bilatérale" comme mode de dialogue social !

Nous tenons à lui rappeler deux choses :

- SUD PTT mène à sa guise sa politique ;
- Quant à la façon de conduire un accord, il y a un principe fondamental à respecter, la loyauté de la négociation !

SUD PTT revendique :

- retrait du projet d'accord ;
- le maintien du service des EAR/CER ;
- le comblement de tous les postes vacants par des emplois pérennes ;
- un volant de remplacement en moyens propres à hauteur de 25 % par Secteur ;
- l'arrêt des réorganisations.