

EAR : Fonction en péril ?

À
G
U
I
C
H
E
T
O
U
V
E
R
T

■ La première version du projet d'accord sur les MRM est on ne peut plus claire, l'avenir des EAR serait plié : **“ L'intégralité des moyens de remplacement sera affectée dans les Secteurs en qualité de chargé de clientèle au plus tard le 1er janvier 2017. Les entités et les fonctions EAR seront de fait supprimées à cette même date ”** (chap 6 art 1) ■ Ainsi, signer ce projet d'accord, entérinerait la liquidation d'une fonction...

Une fin actée ?

Lors de la présentation le 6 juin, de la version 0 du projet d'accord concernant les MRM, les dirigeants de La Poste, sûrs d'eux, ont annoncé la fin définitive de la “ brigade roulante ”. Ce sont environ 2 000 agents (EAR et CER) qui seraient concernés par cet arrêt brutal.

Seul SUD a signifié son opposition à cette décision. Les autres OS camouflent implicitement leur approbation derrière ce type de préambule bateau : « *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* ». Néanmoins l'article 1 du chapitre 6 est explicite et décrète bien la fin de la fonction EAR. Une confusion complice ?

Une sous-traitance planifiée !

Après avoir liquidé les EAR et afin d'assurer, même cahotiquement, le fonctionnement des bureaux de poste, les dirigeants du Réseau comptent s'appuyer sur une force de travail variable, flexible et adaptable à souhait, l'intérim : *“ le bon moyen pour la bonne absence... et une meilleure professionnalisation des intérimaires ! ”* (DRH du Réseau).

Chapitre 3, les patrons du Réseau actent de la mise en place d'une force de travail précarisée en lieu et place de postes perennes tenus par des postier-ères. Bien dans l'air du temps !

Les organisations du travail seraient, ainsi, élaborées avec une variable d'ajustement externalisée et “l'homologation” d'une force de travail précarisée. Nous sommes bien loin des intentions de La Poste de lutter contre la “ précarisation ” du travail, pourtant réaffirmées dans tous les médias. Inacceptable !

Des MRM budgétisés...

Le dimensionnement des moyens de remplacement sera évalué par la Direction Régionale. Et chaque Directeur de Secteur aura un budget alloué à l'utilisation des MRM. Le dimensionnement des MRM émanerait donc d'une négociation locale (?) entre le DR et le DS dans le cadre d'un budget spécifique. L'équation serait la suivante : Force Globale de Travail = budget identifié = responsabilité du DS...

Un système pervers, chaque Secteur sera à même de gérer son niveau de moyens de remplacement, instaurant encore un peu plus de concurrence interne. Il y a fort à craindre que la variable d'ajustement sera la réduction des heures d'ouverture des guichets voire des bureaux... afin de diminuer la masse salariale et le tour sera joué !



... et sectorisés, voire plus !

Et quoi de mieux qu'une gestion de proximité ? Les EAR, après leur suppression, seraient donc “sectorisés”. Les patrons du Réseau suggèrent l'idée de prêts entre secteurs avec un système de compensation budgétaire, **chap 4, art 1** : *“ Des moyens partagés pourront être mis en place à chaque fois que la taille d'un Secteur ne lui permet pas d'avoir une PT temps plein de moyens de remplacement. Ils seront affectés dans un Secteur sous l'autorité d'un RE qui portera la responsabilité de la gestion de ces derniers pour plusieurs Secteurs ”*, tout un programme...



■ Nous avons pointé l'aspect provocateur de ce projet d'accord ■ En effet, que ce soit sur l'organisation du travail ou à propos des déplacements, ce projet propose une véritable régression ■ Mais les patrons ne s'arrêtent pas là ! Quant aux indemnités liées à la fonction, ils veulent, là aussi, tailler dans les dépenses ■ Cette version du projet est inacceptable en l'état, sur le fond comme sur la forme.

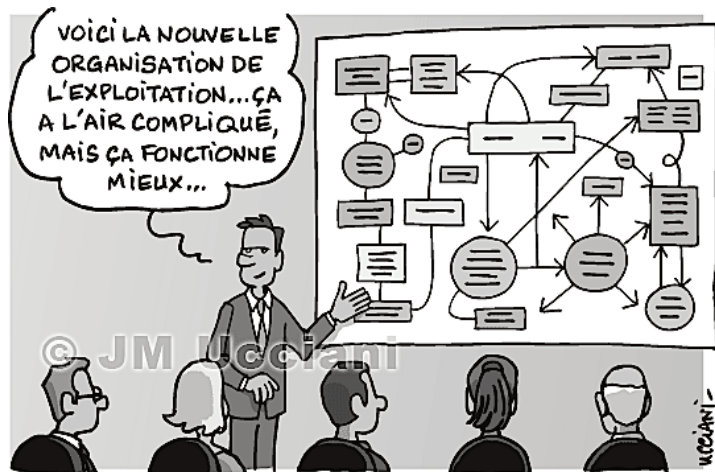
Organisation du temps de travail

“ Tout métier qui ne fait pas oublier le travail est un esclavage ” (Henri Jeanson)

Chapitre 4, article 4, à propos de l'articulation entre le temps de travail et la qualité de vie au travail, il n'est pas dit le contraire : “ Elle sera organisée sur une période de 13 semaines sur la base d'une DHT moyenne de 39 heures, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires étant fixé à 44 heures par semaine ”.

La boîte anticiperait-elle une certaine loi El Khomri ?

De plus, elle propose de mettre en place des organisations du travail avec de fait, des heures supplémentaires non payées... sauf au-delà de 44 h de travail hebdomadaires !



Sans parler de l'aberration de faire travailler des collègues à 39 h, alors que les organisations de travail dans les secteurs sont à 35 h. La qualité de vie au travail va prendre un coup de chaud !

De même, les patrons ne s'embarrassent aucunement des cadres légaux ou réglementaires. En effet, pour une organisation du travail supérieure à 4 semaines, il est obligatoire d'engager des négociations (loi 2008 portant sur “ la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ”).

Le terme “ démocratie ” ne fait pas partie du vocabulaire patronal. Et pour cause, les patrons du Réseau ne proposent aucune négociation sur le temps de travail. Ils estiment que la seule signature du projet d'accord global vaut signature sur l'organisation du travail... Pas sûr !

Des déplacements à rallonge...

Comme si une organisation du travail pourrie ne suffisait pas, les déplacements intra-secteur, voire sur d'autres secteurs, chapitre 4, articles 1 et 2, pourront aller jusqu'à 50 kms autour du fameux lieu habituel de travail. Considérant que la direction envisage de faire tourner les collègues au-delà du secteur, on peut imaginer qu'elle fait état d'un rayon d'action de 50 kms... 100 kms aller-retour !!!

Les propres préconisations des textes de La Poste - 30 kms d'intervention - sont là aussi allègrement bafouées, sans compter le temps passé sur la route et le risque inhérent.

... du mépris en compensation !

Non seulement les patrons du Réseau comptent supprimer d'un trait de plume la fonction des EAR, mais en plus ils remuent le couteau dans la plaie.

Les EAR sectorisés auraient une prime d'indemnité kilométrique de 1 000 € pour solde de tout compte.

Actuellement les agents EAR, fonction qu'ils ont choisie, peuvent toucher pour leurs déplacements, jusqu'à plus de 500 € par mois !

Beaucoup d'entre eux/elles ont, par ailleurs, construit leur vie autour de ce plus en terme de revenu.

Une preuve supplémentaire, mais en fallait-il encore une, du mépris porté à la réalité quotidienne des postiers-ères. Seule la réduction des coûts prévaut dans ces pseudo-négociations... comme dans tous les projets de La Poste !

SUD revendique :

- le maintien des EAR comme force de travail en appui des secteurs ;
- à minima, le respect des organisations de travail validées en Comité Technique ;
- le comblement de tous les postes vacants ;
- un volant propre à chaque organisation de travail à hauteur de 25 %.

SUD fera tout pour que cet accord ne passe pas !

Une mobilisation de toutes et tous s'impose, organisations syndicales comme postier-es !