Union syndicale Solidaires Sud PTT

FEDERATION SYNDICALE des activités postales et de télécommunications
25/27 rue des Envierges 75020 PARIS
Tél 01 44 62 12 00 Fax 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.org
Site : http://www.sudptt.fr

L' ŒIL DU CYCLONE

Le journal des agents des services financiers

Octobre 2015

Centres financiers et nationaux, CNMR, LBPCS

Leur projet d'avenir, on n'en veut pas !

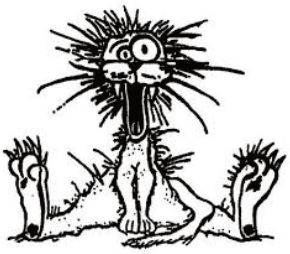
Après les services clientèles, EXCELLO s'étend maintenant à la production et va également toucher les RH, l'informatique, le SGE... ■ L'accord AMB2 arrivant à échéance fin décembre, une négociation est en cours pour un nouvel accord d'accompagnement des réorganisations ■ Mais il prévoit de réformer les régimes de travail et d'inclure le samedi dans la DHT, un volet non négociable selon nos dirigeants ■ Il est temps de faire valoir nos exigences face à une stratégie qui laisse l'humain sur le bas côté !

Services financiers, Réseau : même galère !

Nous l'avons déjà écrit, les réorganisations du réseau et celles des services financiers sont toutes sous l'égide de La Banque Postale. Il s'agit pour elle de développer le chiffre d'affaires et de faire des économies sur les frais de gestion. C'est en premier l'emploi qui est visé, et c'est aussi ce qui explique la stratégie de priorisation des métiers du front office (chargé-es de clientèles, cobas..), et la relégation du reste des activités aux automates ou à la digitalisation. La refonte des Terrains en Secteurs (DET de demain), la décentralisation de la responsabilité et du risque vers les COBAS (CAP client 3.0), l'accueil différencié des clients selon son niveau de portefeuille (Attractivité du réseau et des services financiers), EXCELLO... autant de projets qui refondent la relation client au détriment de nos missions de service public... et cela sans aucun murmure du gouvernement !

Excello, une pandémie !

Après les services clientèles, la production est entrée dans EXCELLO en septembre. Sous couvert de la baisse d'activité de certaines filières (moyens de paiement, courrier/documents), de l'automatisation et de la digitalisation galopantes auxquelles l'ensemble du groupe est en train de céder, la production subira un nouveau régime. Cela se traduit par de nouveau regroupements et donc des suppressions d'activités dans un certain nombre de centres. Mais cela se traduit surtout par 184 suppressions d'emplois au démarrage, soit 17 % de la population concernée !



Ce sont aussi les RH qui sont touchés par digitalisation galopante et aveugle de La Poste. Outre la fin de la proximité avec le personnel, cela se traduira là aussi par 17 % d'emplois supprimés dans les deux années à venir. Idem pour les IRT (nos technicien-nes) qui sont voués à une disparition programmée... Mais La Poste n'est pas inquiète, «*leur moyenne d'âge favorisera leur extinctions naturelle*» !

Un volet même pas social

Jusqu'à présent, l'accord AMB2 garantissait à chacun-e un reclassement sur son site et le maintien d'activités sur chaque centre financier (les centres d'outre-mer étaient exclus). Il prend fin en décembre. Une nouvelle négociation a donc démarré mais, les contreparties aux «nécessaires efforts d'adaptation» dont on nous rebat les oreilles, risquent d'être amères !

Le moins qu'on puisse dire c'est que le projet en cours est loin de faire l'unanimité pour l'instant, et en particulier le volet refondant les organisations du travail : malgré la demande de quatre fédérations syndicales, dont Sud Ptt, de retirer ce chapitre du projet, c'est le niet absolu de la direction. La Poste annonce d'ores et déjà que l'accord se situe dans la lignée de l'accord un «avenir pour chaque postier», un accord que Sud Ptt n'a pas signé pour ses insuffisances et parce qu'il constitue selon nous, l'accompagnement d'un véritable plan social à la Poste. Voir au verso quelques unes des mesures proposées dans ce projet qui nous l'espérons, peut encore évoluer.

L'avenir des sites

■ Maintien des 23 centres financiers, mais aucune garantie pour les centres nationaux et les CNMR

■ Aucune mobilité géographique imposée, ce qui diffère de la garantie d'être reclassé sur son site. D'ailleurs ils ne veulent pas s'engager sur le maintien des NOD.

Le reclassement

■ Trois propositions de postes de nature différentes pour les reclassements, tenant compte des souhaits des agents... on verra bien !

■ Des indemnités de reclassement allant de 2000 à 4000 €, favorisant le positionnement sur le front office.

■ Un bonus de 500 € pour les multi-réorienté-es

■ Une indemnité de 750 € pour les personnels (groupe I à III) dont l'activité non supprimée, évolue « de manière significative »

■ Un indemnité 500€ pour les mobilité choisies, portée à 2000 € si le choix porte sur le front-office

■ Les indemnités de mobilité géographique sont ramenées à celle de l'accord « un avenir pour chaque postier »

■ Création d'une gratification de 100 à 300 € pour les volontaires qui assureraient des missions de développement de compétences des collègues (sur site et hors site)

■ Projet de ne pas obliger les agents à 18 mois de la retraite de changer d'activité en leur confiant des missions de transfert de savoir... si les conditions le permettent !

Formation et développement des compétences

■ Sur la formation, beaucoup de bonnes intentions, mais déjà entendues à maintes reprises, sans effets notables au vu des remontées des collègues. Certes le principe de la formation préalable à la prise de poste est posé, et la participation à une session ne peut être remise en cause que de manière exceptionnelle, mais les moyens (de remplacement par exemple) ne sont pas décrits ! Qu'on se rassure, «*la gestion des flux devrait permettre de former des services entiers en même temps*»...

■ L'alternance fait évidement partie du programme, mais aucune garantie d'embauche, seulement une priorité d'embauche qui ne pèsera pas lourd au vu du nombre de reclassements prévisibles en interne !

■ Mise en place d'un référentiel de proximité de compétences... Quesako ? Les activités disparaissant les unes après les autres, il devient de plus en plus difficile de reclasser les agents selon le système actuel d'évaluation des compétences. Qu'à cela ne tienne, l'accord fait référence au projet d'établir «*un socle de compétences commun aux métiers de LBP, du réseau et des services financiers devrait faciliter les mobilités*». De là à penser que les robinets sont ouverts... D'ailleurs, l'accord guichetiers en cours de négociation prévoir de renommer ces derniers « chargé-es de clientèles »... tout un programme !

■ L'accord prévoir également 3000 promotions sur sa durée (3 ans), autant dire moins de 40 en moyenne par centre et par an, et pour les CNMR, on ose même pas calculer !

Les conditions de travail

Voilà un drôle de titre pour un chapitre qui nous annonce que nos horaires vont être harmonisés. Dorénavant ce sera soit 35 h hebdomadaire, soit des périodes de 4 semaines maximum, et le samedi sera inclus dans la durée hebdomadaire du travail. Cela ferait l'objet de négociations locales encadrées par une note de service nationale précisant notamment les plages horaires qui doivent être couvertes pour répondre aux flux clients.

Si le cadrage garanti deux jours de repos hebdomadaires, ils ne seront plus forcément consécutifs.

Les pauses elles même sont revues avec la seule garantie de 15 mn pour 4 heures de travail consécutif, et portée à 20 mn pour les services en relation avec la clientèle. Un véritable recul pour les CNMR qui ont 10 mn de pause toutes les 1h30, ou pour les agents de la filière moyen de paiement ayant acquis des pauses liées à la pénibilité de la saisie. Et on en oublie sûrement d'autres !

Dans sa bonté, la direction propose également 10 minutes minimum incluses dans le temps de travail pour les prises et fin de services : ouverture et fermeture des applis, loggage-déloggage, lecture des consignes... il faut surement plus de 10 minutes !

Vous aurez compris qu'en l'état ce projet n'est pas acceptable pour SUD PTT. Nous ne pouvons cautionner une dégradation des conditions de travail du personnel, et surtout sa compensation par quelques indemnités !

Comme dans les autres branches de La Poste, cette transformation à marche forcée est perceptible dans les services par un ras le bol chez une large partie des postier-es de tous niveaux, qui se traduit par des conflits nombreux sur tout le territoire, et malheureusement, parfois par des drames humains. Les services financiers ont exprimé leur rejet d'EXCELLO à plusieurs reprises depuis le printemps et y compris le 8 octobre dernier. Le volet social, ne vaut pas mieux !

Il est temps d'amplifier la mobilisation et de proposer une action de tout le personnel de La Poste : SUD PTT propose aux autres fédérations l'organisation d'une journée nationale de grève à La Poste sur l'ensemble des services.