

Spécial accords...

FEDERATION SYNDICALE
des activités postales et
des télécommunications

25/27 rue des Envierges 75020 Paris

Tél. : 01 44 62 12 00

Fax : 01 44 62 12 34

Courriel : sudptt@sudptt.fr

Internet : www.sudptt.org

Accords tous azimuts !

**A
G
U
I
C
H
E
T
T
O
U
V
E
R
T**

■ Pourquoi nos patrons sont-ils saisis par cette frénésie d'accords ? ■ Quels intérêts ont-ils à proposer à la criée des accords ? ■ Selon eux c'est le résultat tangible d'un bon dialogue social dans lequel les échanges sont de qualité et aboutissent à améliorer le quotidien des agents. ■ En pointillés, toujours selon eux, l'accord serait le cadre indépassable de la bonne tenue des rapports sociaux à l'intérieur de la structure. ■ Le cadre de l'accord devant, ainsi, régir les relations sociales et hiérarchisées... pour le plus grand bénéfice de l'organisation surpême : « l'entreprise » et ses dirigeants !

Accord... ou droit ?

Depuis plus d'un an, les organisations syndicales sont sollicitées en quasi permanence par La Banque Postale et le Réseau afin de signer une foulditude d'accords en tous genres. Pour les Conseillers Bancaires, après un accord sur la rémunération et sur le management commercial, s'ouvre le chantier d'un nouvel accord sur les parcours professionnels avant de conclure ce cycle par les conditions de travail. Au bout du compte, ce seront quatre accords qui conditionneront le travail des Conseillers Bancaires.

Le projet d'accord sur le métier de guichetier-e est en route et les dirigeants souhaitent le finaliser pour la fin de l'année. Cette proximité serait-elle le prélude à une généralisation de l'organisation des rapports sociaux dans l'entreprise ?

Le Medef l'a rêvé, La Poste le fait !

Quels enjeux ?

Faire de l'accord la valeur cardinale de la relation sociale c'est abroger de manière définitive le droit commun à toutes et tous. Une remise en cause de la "hiérarchie des normes", une des visées des projets patronaux : l'accord plus fort que les textes réglementaires ou le code du travail ! Tout l'enjeu est là.

Actuellement nos dirigeants, mais il n'y a pas qu'eux, se targuent de

la qualité des échanges, parce qu'ils ont les clés de ce type de relation sociale. D'autant plus qu'ils peuvent à tous moments quitter la pseudo table des « négociations » et conclure par des mesures unilatérales !

Diviser pour mieux régner !

Mais il y a pire encore dans cette démarche de contractualisation des rapports sociaux dans « l'entreprise ». Cette logique de l'accord spécifique, branche par branche, voire établissement par établissement, métier par métier, est une attaque frontale contre les droits qui, quant à eux, s'adressent à l'ensemble des salarié-es toutes branches et entreprises confondues et sans distinction. La contractualisation par l'accord c'est admettre une différenciation de traitement entre les salarié-es et par là même, un affaiblissement des rapports sociaux dans l'entreprise.



Cet boulimie d'accords présage d'une nouvelle forme de relation sociale où le gré à gré et l'individualisation pourrait devenir la règle. Au dépend du droit collectif à même de créer les capacités à mobiliser pour peser sur les orientations et les rapports sociaux dans l'entreprise.

Métier de guichetier-e : Un accord azimuté !

Les temps prétendument modernes sont à la contractualisation. Et voilà que réapparaît l'accord sur le métier de guichetier-e. Son projet pointe son nez au moment où La Banque Postale étend son pouvoir sur le Réseau des bureaux de poste.

Ce nouveau commandement oriente ce métier vers le tout bancaire. Aidé en cela par la nouvelle configuration des bureaux de poste... à dominante bancaire.

Le guichetier dans l'orbite bancaire.

Depuis 2006 et la création de LBP, on se doutait bien que l'avènement du tout bancaire dans les bureaux de poste était dans les pipelines des dirigeants de La Poste. Le débit des ordres bancaires s'est intensifié depuis trois ans. Il s'est matérialisé par la mise en place dans un 1^{er} temps, du projet « *les 5 piliers du développement commercial* » accélérant la transformation du rôle des bureaux... aux antipodes du rôle social et de sa mission de service public.

Le 4^{ème} pilier concerne directement le guichetier et son métier. Ainsi, le guichetier est investi, ou plutôt ré-investi, d'une fonction bancaire, celle de « vendre » des livrets A et autres produits bancaires. Cette fonction se fait de plus en plus prégnante au fur et à mesure de la transformation des bureaux de poste et de leur dérive vers la dominante bancaire. De la sorte, le dernier avatar, le projet « *attractivité du Réseau en milieu urbain* » concentre toute la logique de cette stratégie. Sur le socle ESC-I, certains bureaux seront caractérisés par l'aspect patrimonial, d'autres seront axés sur les pros mais aussi bancaire et le reste s'occupera des « clientèles fragiles ». Dans tous les cas, ce sont les modalités de l'orientation bancaire qui régenteront le fonctionnement du bureau. Le guichetier n'aura qu'à s'adapter...!

Quant à la mise en place des Secteurs (5^{ème} pilier) suivant la même logique bancaire, elle re-définit le périmètre géographique de travail du guichetier. En passant du Terrain au Secteur, les distances kilométriques entre bureaux s'allongeront... et la conciliation vie privée/vie professionnelle s'étiolera au fil des kilomètres.



Le guichetier en orbite autour de la banque !

Selon la prose, bien sirupeuse, de nos dirigeants il est aujourd'hui plus que nécessaire de reconnaître les compétences (anciennes et nouvelles) des guichetier-es. Rien de tel qu'un bon accord dans lequel il est préférable de ne pas aborder les problèmes de sous-effectifs chroniques, de l'organisation du travail et la pression permanente. Bref, un accord sur des sujets pas très embarrassants pour la boîte et qui rentre bien dans son modèle de carottage. Et le ton est donné : le guichetier s'intitulera désormais chargé de clientèle !

Les niveaux de fonction restent à l'identique. Quelques miettes pour faire avaler la pilule sous la forme d'une avance sur RVB de 200 à 600€ (du II/1 au II/3-III/1). L'organisation du travail en ESC-I est tellement pénible qu'ils proposent des micro pauses en plus des temps de pauses réglementaires. Mais rien sur l'organisation du travail, elle-même à l'origine de cette pénibilité.

Les dirigeants s'engagent à un taux de comblement interne des postes à hauteur de 75%, contrairement aux annonces du président de La Poste, le recrutement de 500 "externes" soit pour 23 500 guichetier-es, 2,1 % d'embauches ! Alors quid ?

Et, toujours au titre des grandes avancées sociales, seulement 70% des agents du secteur pourront bénéficier au minimum de 2 jours de repos consécutifs par mois ! Les dirigeants escomptent bien faire tourner tous les agents sur l'ensemble du secteur et leur faire supporter le coût des déplacements. Un rayon de 30 km ou 40 minutes au-delà du bureau de travail habituel se ferait sans contrepartie.

Dans ce bal des hypocrites, les Facteurs-Guichetiers restent à l'entrée de la salle des pseudo négociations...

MRM, MRP...?

Le projet d'accord prévoit un chantier futur afin de mieux noyer la question des moyens de remplacement. De là à penser que le but est de les voir disparaître, il n'y a qu'un pas !

SUD pose depuis le début un préalable fondamental à la « négociation » de cet accord : Le respect, à minima, des « Cadres de Fonctionnement » des bureaux de poste mis à la consultation des CHSCT et votés en CT. Cela signifie le comblement immédiat de tous les postes vacants. Le respect du travail des guichetier-es passe par ce préliminaire.

Pour SUD, ce projet d'accord est un trompe-l'œil.

Par la mobilisation, portons nos revendications !