

Accord distribution

Les commentaires de *Sud*



L'accord dont vous avez la version commentée entre les mains aura fait couler beaucoup d'encre. C'est que sa conception s'est déroulée dans des circonstances particulières, et que sa naissance s'est faite aux forceps.

E Le 26 septembre, une conférence de presse a lieu à l'initiative de SUD PTT, en présence d'Emeline (jeune factrice en CDD, victime d'un AVC sur son lieu de travail sans réaction de l'encadrement), de son avocat, ainsi que d'autres victimes, leurs familles, leurs avocats, et des militant-es SUD des départements concernés. La chape de plomb imposée par La Poste autour de la souffrance au travail commence à se lézarder. La ligne de défense de la direction, pour qui les dommages collatéraux sont inévitables, ne suffit pas à calmer la tempête causée par la médiatisation des drames. Il lui faut donc trouver autre chose : elle annonce l'ouverture de négociations à la distribution en vue d'aboutir à un accord.

D La première version de cet accord, envoyée rapidement, confirme ce que d'aucun-es (y compris SUD) pensaient : si ces négociations ont été précipitées par la médiatisation de la crise sociale et sanitaire qui touche La Poste, elles n'y répondent en rien. Un seul élément suffirait à le prouver : pas un mot (pas un seul !) sur la souffrance vécue par les agents, dans les presque 50 pages de ce texte (sans compter les annexes). On y trouve en revanche une volonté réaffirmée de poursuivre la politique stratégique de la boîte, le fameux projet "Ambition 2020". Cette même "ambition" qui est à l'origine de la situation actuelle. Un peu comme si on proposait de guérir un cancer du poumon en prescrivant des cigarettes.

I De fait cet accord, article après article, déroule des mesures qui favorisent les réorganisations tous azimuts (en supprimant la règle des 2 ans entre 2 réorganisations et en permettant en plus des ajustements entre ces dernières), flexibilisent (jusqu'à prévoir l'hôtel pour les facteurs et factrices services experts), cassent encore un peu plus la notion de titulaire de quartier, etc. Les mesures censées nous faire avaler la pilule et saluées comme autant d'avancées par plusieurs fédérations syndicales, telles les promotions ou les primes, relèvent de l'arnaque la plus totale. Les 200 € bruts (et pour solde de tout compte) en échange de la coupure méridienne en sont l'illustration la plus flagrante. Même les 3000 emplois annoncés triomphalement sont à ranger au rayon des mensonges. Outre le fait qu'ils ne compensent même pas les 5000 départs par an à la distri, nombre d'entre eux sont des conversions de CDD, contrats pros etc., et ils visent pour partie à combler des postes déjà budgétisés mais non assurés.

T Que des organisations syndicales se réclamant de la défense des agents avalent de tels boas laisse pour le moins dubitatif. Mais comme nous ne sommes, à SUD, ni des bonimenteurs de foire ni des distributeurs de bonne parole, nous préférons que les postier-es jugent sur pièce, et se fassent leur propre opinion. C'est l'objet même de cette brochure.

O Au moment où nous imprimons cette dernière, nos dirigeants se félicitent de la signature de l'accord final par la CFDT, FO, la CFTC et la CGC. Ils ont dû néanmoins se livrer à une magouille de plus pour contrer le droit d'opposition de SUD et de la CGT, qui représentent plus de 50% des agents de la branche Courrier-Colis, en décidant au dernier moment que le périmètre retenu pour la représentativité serait l'ensemble de La Poste.

Nous comptons bien faire valoir le droit, et attaquer juridiquement pour faire tomber cet accord. Mais quoi qu'il en soit, nous avons conscience qu'avec ou sans ce dernier, bloquer les mauvais coups de la boîte passe par une large mobilisation des postier-es.

Alors bonne lecture, et bonnes luttes !

Paris, le 3 mars 2017

Le texte de l'accord

1 Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les personnels de la Branche Services-Courrier-Colis de la société La Poste SA, affectés à une activité de distribution (hors Agence Coliposte), quel que soit son lieu d'implantation.

Il est rappelé que les mesures prévues par le présent accord se substituent aux éventuels usages, engagements unilatéraux portant sur le même objet.

En cas d'accords locaux portant sur le même objet, les dispositions les plus favorables s'appliqueront aux agents.

2 Une construction des organisations à la distribution qui associe les factrices/facteurs et qui garantit une organisation équilibrée de la charge, et des conditions de travail de qualité

Principes structurants :

A. Les parties signataires conviennent d'ouvrir, au sein de la commission de suivi nationale du présent accord, un chantier portant sur l'ensemble de l'évolution des normes et cadences à la distribution qui débutera le 14 mars 2017. Les membres de la commission de suivi nationale établiront le programme de travail et prioriseront les temps forfaitaires des activités actuelles à revoir, les évolutions de l'offre et de services dont les temps sont à définir. Les premiers résultats seront partagés avec les membres de la commission de suivi nationale du présent accord dès Juin 2017, pour un déploiement à partir de septembre 2017.

B. Les parties signataires conviennent de pouvoir traiter en commission de suivi territoriale (au niveau DSCC) les situations des Quartiers de distribution dont la durée hebdomadaire du travail est structurellement supérieure à 35h en moyenne :


- La commission de suivi territoriale établira un diagnostic sur tous les établissements qui ont été réorganisés entre le 01.01.2016 et le 25.10.2016. La première réunion de cette commission précisera la méthode et l'organisation des travaux ; elle se tiendra avant mi-mars 2017.


- Elle établira pour ces établissements un diagnostic des Quartiers de distribution à partir des indicateurs de production, et des durées hebdomadaires du travail constatées sur la période.


- A partir de ce diagnostic présenté par le Directeur de l'Établissement, les membres de la commission de suivi territoriale arrêteront la liste des Quartiers de distribution qui devront faire l'objet d'une étude spécifique d'évaluation de la charge de travail.

- Au vu des résultats de cette étude, les membres de la commission de suivi territoriale arrêteront les

Nos commentaires

 *C'est écrit noir sur blanc, l'accord ne s'applique qu'aux agents de la branche Courrier/Colis. La direction l'a d'ailleurs affirmé publiquement dans un premier temps. Sauf que, pour contourner le droit d'opposition SUD/CGT, majoritaire, nos dirigeants ont, au dernier moment, sorti du chapeau une belle arnaque : le calcul de la représentativité des organisations syndicales sur l'ensemble de l'entreprise. Affaire à suivre...*

 *Là on commence fort. A chaque négociation on nous ressort le serpent de mer "Normes et Cadences". Si ça peut paraître alléchant, nous savons que les dés sont pipés dès le départ. En effet, la direction a toujours refusé de fournir (aux organisations syndicales, aux cabinets d'experts et même aux juges) les logiciels à partir desquels le temps de travail est préquantifié. Et il semble bien qu'il n'est pas question pour La Poste de renoncer à ces outils opaques et ne prenant pas en compte la réalité du terrain. Pour SUD PTT, c'est le temps de travail réellement effectué qui doit être pris en compte. A une autre époque, des organisateurs accompagnaient les facteurs et factrices du début à la fin de leur vacation (pendant plusieurs jours) pour "peser" leur tournée et rendre compte de la réalité de leur temps de travail. Aujourd'hui le logiciel est le seul juge !*

 *Jamais avares de mauvais coups, la direction et ses alliés signataires excluent donc les organisations représentatives des commissions de suivi territoriales où seront examinés les temps de travail des établissements. Les signataires entendent donc contourner les règles de consultation et d'information des instances (CT, CHSCT) grâce à cet accord et s'arranger entre amis... Dans le dos des syndicats pour lesquels les postier-ères ont choisi de voter.*

Par ailleurs on se demande bien pourquoi les établissements visés sont uniquement ceux réorganisés sur 2016. Est-ce à dire que ceux réorganisés avant sont exemplaires et sans surcharge de travail ???

Le texte de l'accord

décisions nécessaires pour réadapter l'organisation des tournées, afin qu'elles soient en conformité avec une DHT moyenne de 35h.

- Pour les réorganisations dont la mise en œuvre a été arrêtée le 26.10.2016, cf. art.2.6.

C. La Direction Générale de la Branche abondera les CAP jusqu'aux établissements pour appliquer les mesures contenues dans cet accord. Ils seront, CAP initiaux et CAP abondés, présentés en commission de suivi territoriale.

D. Enfin, les parties signataires se réfèrent aux modalités de la méthode de conduite du changement définies et appliquées depuis l'accord cadre sur la qualité de vie au travail du 22 janvier 2013.

2.1 Bien associer les factrices/facteurs à la construction des organisations

Les factrices/facteurs connaissent les spécificités et les contraintes de la ou des tournées sur lesquelles ils travaillent. Cette connaissance est un atout majeur pour la construction des organisations à la distribution.

Dans ce cadre, les factrices/facteurs sont étroitement associés à l'évaluation de la charge de travail. Cette association permet de construire l'organisation de chaque tournée, en assurant une répartition équilibrée de la charge et des conditions de travail respectueuses de leur santé et de leur sécurité.

Cette méthode se traduit notamment par le respect strict des étapes suivantes :


- La vérification du bordereau de collecte : cette opération, visant à vérifier que l'ensemble des données techniques de chaque tournée est à jour, constitue un élément important de l'évaluation de la charge de travail. Cette opération est réalisée par les factrices/Facteurs titulaires appuyés, le cas échéant, par les rouleurs de cycle, les Factrices/Facteurs Polyvalents, Factrices/Facteurs Qualité, Factrices/Facteurs Services Expert, Responsables d'Equipes, Responsables Opérationnels (cf. Article 4).


- Le comptage : les produits à distribuer n'étant pas intégralement tracés et/ou mécanisables, cette opération, visant à affiner la répartition des flux sur les points de distribution sur les différents jours de la semaine est réalisée par les Factrices/Facteurs titulaires, le cas échéant, par les rouleurs de cycle, les Factrices/Facteurs Polyvalents, Factrices/Facteurs Qualité, Factrices/Facteurs Services Expert, Responsables d'Equipes, Responsables Opérationnels.


- La 1ère restitution de la charge de travail doit s'effectuer en toute transparence. Aussi, un entretien avec le titulaire – ou à défaut celui qui assure la tournée – doit avoir lieu, afin de présenter tous les éléments pris en compte et les résultats selon les profils d'activité (jours faibles/jours forts, IP ou pas etc...).

- A l'issue de cette première restitution, les éléments objectifs, factuels, récurrents et pérennes, évoqués lors de ces échanges et rendant compte du travail réel, doivent être intégrés dans l'évaluation définitive

Nos commentaires

 Une version précédente de l'accord précisait que les CAP seraient abondés "autant que nécessaire". Ce n'était pas d'une précision redoutable, mais tel qu'écrit sur la version finale, il n'y a absolument aucune contrainte.

 Les cons ça ose tout, c'est même à ça qu'on les reconnaît. Franchement se référer à l'accord QVT qui n'a strictement rien réglé et qui de surcroît a ajouté de la confusion et de l'autoritarisme en matière de réorganisation, il fallait y penser !

 Précisément les facteurs et factrices connaissent mieux que personne leur boulot. On se dit donc que La Poste va enfin les écouter quand ils/elles disent que ça ne passe plus !

Loupé ! Sous prétexte d'écouter les agents et de les associer aux décisions, nos dirigeants entendent au contraire les enfermer et surtout les dissuader de se plaindre puisqu'ils/elles auront construit la nouvelle organisation. En oubliant un détail qui a son importance : le CAP (niveau d'emploi) de départ n'est jamais discuté avec les agents. Il est imposé par la DSCC et n'est pas négociable.

Bref, associer les agents signifie le plus souvent les amener à réfléchir à comment faire plus avec du moins !

Ça s'appelle le Lean management et ce n'est pas nouveau à La Poste.

Le texte de l'accord

qui fera à son tour l'objet d'une présentation et d'un partage avec les agents concernés.

- Les factrices/facteurs seront étroitement associés au découpage des futures tournées afin d'y intégrer leur connaissance fine des différentes situations :
 - o Partage visuel des plans des tournées,
 - o Modifications des attributions de voies ou de portions de voies entre Quartiers de distribution,
 - o Prise en compte de la topologie du terrain,

Ces principes sont portés à la connaissance des factrices/facteurs, de même que la personne à qui s'adresser dans l'établissement pour demander une évaluation. Le temps nécessaire à la réalisation des étapes décrites ci-dessus sera comptabilisé dans le temps de travail des factrices/facteurs.

Dans le cadre de la mise en œuvre des nouvelles organisations, chaque factrice/facteur peut demander une évaluation de sa charge de travail (cf. Article 2.2) dans le mois qui suit la mise en place d'une nouvelle organisation.

La charge de travail des encadrantes/encadrants est évaluée par le Responsable Production.

2.2 Bien associer les factrices/facteurs à la vie des organisations

Pour les demandes d'évaluation de la charge de travail après une réorganisation ou à un autre moment, les travaux et les réponses apportées aux factrices/facteurs s'effectuent sous la responsabilité du Directeur d'Etablissement dans un délai de deux mois.


Une évaluation de la charge de chaque tournée peut être demandée à tout moment notamment à la suite d'une modification de tournée entre deux changements d'organisations, ou l'introduction d'une nouvelle activité ou un changement de processus.


L'évaluation de la charge de travail est réalisée par les Factrices/Facteurs Qualité, l'encadrante/encadrant ou le Responsable Organisation et Qualité. Elle peut comporter un accompagnement et des comptages, et permet d'apporter des réponses ou des corrections aux difficultés qui sont constatées (découpage de tournée, maîtrise de processus, manque d'informations...).


La commission de suivi territoriale de cet accord (au niveau de la DSCC ; cf.Art.8) permet de :


- Présenter les résultats obtenus lors de ces évaluations et les actions mises en œuvre. Une synthèse en sera faite en commission de suivi nationale.
- Assurer un suivi régulier des demandes d'évaluation de charge de travail faites par les agents.
- Faire remonter des demandes d'agents, par les représentants territoriaux des organisations syndicales signataires du présent accord, membres de la commission de suivi territoriale.

Nos commentaires

 *Ou comment mettre un beau bazar dans un service. "Associer" les factrices et les facteurs au découpage des tournées, cela se traduira sur le terrain par une mise en concurrence des agents. C'est la version postale du classique patronal "diviser pour mieux régner". Bonjour l'ambiance dans les travées !
Il faut vraiment ne jamais avoir mis les pieds dans un bureau le matin pour croire que ça améliorerait la situation.*

 *2 mois pour obtenir une réponse en cas de demande d'évaluation de la charge de travail. Mazette !!! Quand il s'agit d'user de procédures disciplinaires ou de briefs quotidiens qui ne servent à rien d'autre que mettre une pression permanente sur le personnel, certains managers sont plus prompts. Si il y a besoin d'idées pour dégager du temps aux encadrant-es, on en a !*

 *Là encore les seules instances compétentes en matière d'organisation du travail (à savoir les Comités Techniques et, surtout, les CHSCT) sont mises hors-jeu. Ou comment contourner les règles tout en associant les organisations amies qui ne sont même pas représentatives sur certaines DSCC. Du grand art en matière de maigreur !*

 *On demandera aussi aux agents concernés d'adhérer à ces organisations chargées de faire remonter leurs demandes ? Une belle tentative de la direction de favoriser les organisations signataires pour régler des situations d'agents en difficulté ! Les mêmes qui pourtant ont signé l'accord local ayant permis la mise en place de la réorganisation génératrice d'une charge de travail trop élevée.*

Le texte de l'accord

2.3 Dimensionner les organisations proportionnellement à l'évolution des volumes

Dans un souci permanent d'équilibre entre la charge de travail et les moyens disponibles, les parties signataires conviennent de mettre en place une adaptation continue des organisations, liée à l'évolution des volumes, et non par palier. Celle-ci concerne l'ensemble des produits et services délivrés par les factrices/facteurs.

L'activité prise en compte dans le dimensionnement de l'organisation est celle qui sera à traiter au moment de la mise en place de la nouvelle organisation, et non pas celle escomptée sur une période pluriannuelle.

La direction déploiera des organisations permettant l'ajustement à l'évolution des volumes.

Dans le cas de constat d'augmentation structurelle de certains volumes (Colis, Chrono, IP, PPI...) ou de points de remise, interviendront des ajustements en termes d'emploi.

Dans le cas de constat d'une baisse des volumes ou de points de remise, les modalités d'ajustement seront négociées localement, et pourront à titre d'exemple, suivre les modèles suivants :

- Durée Hebdomadaire de Travail (DHT) évolutive :
 - o La DHT évolue progressivement en fonction de l'activité, entre 2 réorganisations, sans modifier les Quartiers de distribution.
 - o La modification des DHT des agents se fera dans le cadre habituel du respect des accords locaux (s'ils existent) ; à défaut, après concertation avec les organisations syndicales représentatives dans le NOD et consultation du personnel sur des scénarios d'organisations du temps de travail plus adaptées.
 - Quelques tournées ajustables dont les points de distribution sont réattribués en fonction de l'évolution de l'activité : ces tournées pourront constituer un vivier pour les tournées réservées (QL école, senior, aptitude réduite).

Un bilan sur l'évolution des volumes est réalisé avant toute modification de l'organisation, et présenté aux agents et à leurs représentants.

Cette nouvelle modalité de dimensionnement des organisations, proportionnelle à l'évolution des volumes, s'appliquera à toutes les réorganisations mises en œuvre à compter de la signature de l'accord.

2.4 Cadre la sécabilité

La sécabilité se définit par la répartition de la tournée sécable de la Factrice/ du Facteur d'Equipe : les jours faibles, chaque portion de cette tournée - qui a été définie dans l'organisation - est répartie entre les tournées ; les jours forts, ces portions sont prises en charge par la Factrice/ le Facteur d'Equipe dans le cadre de sa tournée.

A compter de la signature du présent accord, toute or-

Nos commentaires

Attention, ici on ne parle pas de création de tournées mais d'ajustements en terme d'emplois.

Nous avons là une des plus belles arnaques de l'accord. On nous vend la fin de l'anticipation de la baisse de trafic dans le dimensionnement des futures organisations. Mais la contre-partie, c'est la flexibilité à tout crin. D'une part la règle des 2 ans entre deux réorganisations, (qui était réaffirmée dans les premières versions de l'accord) a tout bonnement disparu (ça doit être ça l'efficacité des organisations syndicales qui prennent leurs responsabilités en participant aux négociations !). D'autre part quand la direction parle d'adaptation continue, il faut comprendre réorganisation permanente. Par exemple l'évolution progressive de la DHT en fonction de l'activité entre 2 réorganisations, c'est tout bonnement une baisse de la Durée Hebdomadaire de Travail. En clair, le nombre de RTT diminue au fil du temps, sans commune mesure avec l'activité ! Elle est pas belle la vie ?

Donc d'un côté on fait tout un barouf autour de la limitation de la sécabilité, de l'autre on augmente la charge de travail des tournées. Et ces gens-là prétendent vouloir l'amélioration des conditions de vie et de travail !

Vous aurez remarqué que l'essentiel de ce chapitre est axé sur les baisses de volumes et d'activité. Cela laisse songeur pour une entreprise qui dit avoir confiance en l'avenir et en ses agents ! En réalité c'est la casse du métier, voire sa disparition à terme qui est programmée. Et pour accompagner ce processus, la boîte a plus d'un tour dans son sac.

Le texte de l'accord

l'organisation respectera le cadrage de la sécabilité, selon les modalités suivantes :

- La sécabilité organisationnelle est confirmée, et elle ne peut avoir lieu que sur des jours « faibles » ; le nombre de jours faibles n'augmentera pas à l'organisation constante ou dans le cadre d'un changement d'organisation.

- Toutes les autres formes de sécabilité (programmées/saisonnnières, complémentaires/inopinées) ne dépasseront pas un maximum de 30 jours/an/agent.

- La sécabilité complémentaire / inopinée est :
 - o Conditionnée tout d'abord à la recherche du remplacement par tous les moyens internes et externes,
 - o Activée, à la suite de cette recherche,
 - o Strictement limitée, et ne dépassera pas 48 heures consécutives (2 jours de travail consécutifs) par agent, sur la sécabilité complémentaire/inopinée.

Le manager privilégiera la sécabilité sur semaines faibles (par définition prévisionnelle) en veillant à une juste répartition entre les agents, à la sécabilité complémentaire/inopinée, pour laquelle des moyens de remplacement doivent être systématiquement recherchés.

En outre, compte tenu de la nature différente des formes et des plafonds de la sécabilité, les parties signataires conviennent d'étudier d'ici le 30 juin 2017, la limitation de la sécabilité toutes formes confondues.

Un état du niveau de sécabilité employé sera réalisé et présenté en commission de suivi territoriale et nationale.

2.5 Réserver des tournées pour l'accueil des nouveaux, l'emploi des seniors et des agents à aptitude réduite, ainsi que pour les retours de longues absences

La Direction décide que chaque nouvelle organisation devra obligatoirement comporter une proportion de tournées réservées. Ces tournées réservées permettront alternativement :

- L'accueil des nouveaux factrices/facteurs,
- L'emploi des seniors : agent, de plus de 50 ans, présentant des difficultés constatées dans l'exécution de sa tournée, qui doit être à ce titre réajustée.

- La prise en compte des aptitudes réduites,
- Les reprises à temps partiel thérapeutique ou après une longue absence (supérieure à 6 mois).

Ce dispositif se déploiera progressivement jusqu'en 2018, selon les besoins et les opportunités locales :

- Tournées vacantes,
- Pyramide des âges,
- Situation d'aptitude réduite,
- Nombre de recrutements prospectifs.

Le fait de réserver des tournées ne remet nullement en cause l'attribution («vente») des quartiers.

Nos commentaires

Les fameux 30 jours de sécabilité maximum dont on nous rebat les oreilles ne concernent que la sécabilité inopinée et la sécabilité saisonnière (les "semaines bleues"). Il reste tout de même la sécabilité structurelle (jours dits faibles), une centaine de jours par an. Soit, au total, la moitié de notre temps de travail. Et on nous ressort les mêmes poncifs qu'en 2007, quand Facteur d'avenir a été déployé sur tout le territoire. On nous jurait, la main sur le cœur, que la sécabilité inopinée ne se ferait qu'au volontariat, après avoir recherché toutes les solutions. Sauf que dans la vraie vie, ça ne s'est jamais passé comme ça. Les pressions managériales, les chantages à la prime et aux repos sont quotidiens. Qui peut encore croire les belles promesses de celles et ceux qui mentent depuis tant d'années ?

Pour SUD PTT, il n'y a pas 36 solutions et nous sommes cohérent-es là-dessus depuis 10 ans (la seule fédération à avoir fait valoir son droit d'opposition à l'accord portant sur l'accompagnement social de la mise en place de Facteurs d'avenir) : l'arrêt total de la sécabilité et mise à niveau des moyens de remplacement à la hauteur de 25 % ! Un point c'est tout.

Sous couvert de bons sentiments (emploi des nouveaux-elles, des seniors, des agents à aptitude réduite), c'est tout simplement la fin de la notion de titulaire de quartier qui est ici programmée.

Et oui, davantage de tournées réservées, cela signifie moins de tournées mises à la vente. Par ailleurs aucun quota n'est fixé (ni par équipe, ni par site, ni par établissement). Ce qui signifie que les DE auront totalement la main (sans aucun contrôle prévu) pour mettre de côté des tournées réservées.

On peut même imaginer que tout départ (retraite, mobilité géographique et/ou liée à une promotion, licenciement...) pourrait être l'occasion de supprimer le quartier ou bien de le retirer de la vente pour le réserver à un nouvel arrivant ou pour les autres cas de figures. D'ailleurs cela se pratique déjà en partie dans les établissements.

Les signataires ont-ils à ce point besoin de se rassurer qu'il a fallu ajouter cette phrase ? Pourtant tout cet article tend à la disparition des quartiers disponibles à la vente.

Le texte de l'accord

Enfin, les modalités d'organisation et les caractéristiques des tournées réservées aux seniors, aux nouveaux arrivants, aux personnes à aptitudes réduites, et aux personnes à temps partiel thérapeutique ou revenant d'une longue absence, seront analysées à l'occasion des commissions de suivi territoriales.

2.6 Modalité de reprise des réorganisations stoppées le 26.10.2016

Les parties signataires s'accordent pour que la reprise des réorganisations stoppées le 26.10.2016, date d'ouverture de la négociation du présent accord, se réalise selon les principes suivants :

- Toute réorganisation fondée sur une anticipation des volumes doit basculer sur le modèle de l'adaptation continue des organisations liées à l'évolution des volumes ;
- En ce sens, l'activité intégrée dans le dimensionnement de la nouvelle organisation est actualisée des données de trafic projetées au moment de la mise en œuvre de l'organisation ;
- Les préconisations d'adaptation des organisations, telles que prévues à l'article 2.3, doivent être constitutives du dossier présenté en CHSCT, puis en Comité Technique ;
- Pour toutes les réorganisations déjà fondées sur l'adaptation continue de l'évolution des volumes, les étapes de la méthode de conduite du changement se poursuivent.

2.7 Accompagner la conduite du changement

Dans le respect de la méthode de conduite du changement, les parties signataires conviennent de mener des chantiers complémentaires décrits en ANNEXE 1 du présent accord.

3 Les principes de gestion des organisations à la distribution

3.1 Garantir le bon niveau de recrutement de la force de travail

Pour 2017, et afin de traiter prioritairement les situations des établissements en difficulté de comblement, la Direction s'engage à procéder à 3.000 recrutements en CDI. D'ores et déjà, en gage de sa détermination, et suite à la réunion plénière intermédiaire du 21 Novembre 2016, la Direction a décidé de procéder, de façon anticipée, au recrutement immédiat de 500 factrices/facteurs en CDI.

Ces recrutements se feront prioritairement dans les établissements, dont les besoins seront déterminés à partir de l'analyse croisée des 3 critères suivants :

Nos commentaires

☞ Bah clairement non ! Ça, c'est le boulot des CHSCT et de personne d'autre. Surtout pas d'organisations qui n'ont pas été élues localement par les agents et qui ne représentent donc personne !

☞ Là encore ça sent l'arnaque. Le chapitre ne dit pas qu'on reprend tout de zéro. Les diagnostics, qui sont à la source du problème puisque ne prenant pas en compte le temps de travail réellement réalisé, ne seront pas remis en cause. Il est simplement demandé aux managers de proposer un modèle d'organisation permanente (cf chapitre 2.3) sur la base de diagnostics tronqués. En gros, circulez ! Rien ne change, ou plutôt si, en pire !

☞ Ici, La Poste nous fait le coup des poupées russes : un accord dans l'accord. L'air de rien, ce paragraphe est loin d'être anodin. Les chantiers décrits dans l'annexe 1 concernent notamment les normes et cadences, la limitation de sécabilité toutes formes confondues, une expérimentation sur les critères qualitatifs d'évaluation des tournées, le volume de promotion sur la classe I, le commissionnement des factrices et des facteurs, le référentiel des conditions d'emploi des encadrants, les moyens de locomotion, etc.

☞ Ces 3000 emplois (uniquement sur 2017) peuvent paraître alléchants. Sauf que les signataires ont oublié un détail ! Aucune indication n'est donnée en terme de prévision des départs. La moyenne de ces dernières années oscille entre 6000 et 7000 départs par an au Courrier. Au vu de la pyramide des âges des personnels de la distribution, les années à venir devraient voir ce nombre augmenter. Alors franchement nous vendre qu'au moins un départ sur 2 ne sera pas remplacé, c'est tout simplement du grand foutage de gueule. Et c'est nier l'une des causes principales de la souffrance au travail : les sous-effectifs !

Le texte de l'accord

- Taux de FTVi / FGTI (> la moyenne nationale)
- Taux de FTP / CREF (< à la moyenne nationale)
- Date de la dernière réorganisation
- Il s'agit de cibler les recrutements au plus près des besoins de façon à optimiser concrètement les conditions de travail.

Le bilan de ces recrutements fera l'objet d'une attention toute particulière au sein des commissions de suivi nationales et territoriales.

Dans les commissions de suivi territoriales, une présentation des données RH et organisationnelles (CREF, CADOR etc.) des établissements sera partagée avec les organisations syndicales signataires.

Par ailleurs, les parties signataires confirmeront l'application des principes de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), tels qu'ils ont été décrits dans l'accord « un avenir pour chaque postier ».

A ce titre, les éléments suivants seront présentés en CDSP nationale et territoriale :

- L'évolution des métiers de la branche,
- Le plan de comblement des postes,
- Le plan de formation.

3.2 Assurer le remplacement des factrices/facteurs et des encadrant-es

Les absences doivent faire l'objet de remplacements avec des moyens dimensionnés pour permettre la tenue complète des engagements de service vis-à-vis des clients. L'organisation de ces remplacements permet à la personne absente de retrouver son poste de travail sans surcroît d'activité à son retour.

Les parties signataires soulignent l'importance de la gestion du remplacement dans les organisations à la distribution. Pour ce faire, une filière de remplaçants des factrices/facteurs (cf. article 4) est créée, selon les principes suivants :

- Le remplacement doit être assuré par des agents expérimentés et maîtrisant les techniques de la distribution,
- Les nouveaux recrutés à la distribution ne seront plus à terme positionnés sur des fonctions de rouleur,
- Ces remplacements doivent faire l'objet d'une indemnisation spécifique valorisant l'adaptabilité requise,

Pour ce qui concerne les encadrantes/encadrants, leur remplacement doit être organisé et planifié, en faisant appel à :

- Leurs collègues encadrants de proximité, (dont le surcroît d'activité occasionné sera compensé, conformément à l'article 3.4 ci-dessous)
- D'autres cadres de l'établissement,
- Des factrices/facteurs de la classe II, qui souhaitent pouvoir évoluer à terme sur des fonctions d'encadrement et développer ainsi leurs compétences. Ces factrices/facteurs ne couvriront pas l'ensemble des fonc-

Nos commentaires

Cerise sur le gâteau, les 3000 emplois ne sont prévus que pour l'année 2017 (pour un accord qui devrait s'appliquer jusqu'en 2020). Ce qui veut dire que le niveau de recrutement n'est pas cadré pour les 3 années suivant 2017... La spirale des départs non remplacés pourra donc repartir de plus belle dès 2018. Certains DSCC zélés pourront même se "rattraper" en embauchant encore moins que prévu !

Autre aspect sur lequel direction de La Poste et syndicats signataires sont peu bavards, les établissements éligibles à ces embauches devront notamment répondre au critère suivant : le taux correspondant à la différence entre le cadre de référence (c'est-à-dire les moyens nécessaires au fonctionnement du bureau—selon les critères de nos patrons !) et l'effectif réel du bureau doit être inférieur à la moyenne nationale. D'une part, c'est reconnaître que les sous-effectifs sont permanents. D'autre part il ne s'agit pas là de recrutements supplémentaires puisqu'ils visent à seulement combler les postes budgétisés à la dernière réorganisation.

SUD PTT demande le comblement de tous les postes vacants et le remplacement de tous les départs !

👉 Là encore les règles en matière de représentativité syndicale sont contournées et ces données ne sont réservées qu'aux signataires !

👉 C'est un renversement total de l'organisation de travail dans les bureaux. Ainsi le volant de remplacement disparaît complètement et est remplacé par une sorte de brigade de facteurs/trices polyvalents qui seront en réalité des super rouleurs à vie !

Et comme ces facteurs/trices sont "expérimenté-es", on entend déjà les managers leur expliquer qu'ils n'auront pas besoin de doublure, que leur savoir-faire suffira.

👉 La fameuse arnaque des faisant fonction, à qui on fait miroiter un futur poste de chef d'équipe pour leur demander tout et n'importe quoi avec, en guise de remerciement, des coups de pression au moindre faux pas.

Le texte de l'accord

tions managériales de l'encadrante/encadrant remplacé.

Les budgets des établissements seront dimensionnés, au niveau de la force de travail, pour garantir le remplacement des nouveaux encadrants pendant leur temps de formation (32 jours).

Les signataires du présent accord confirment toute l'importance des travaux paritaires, des négociations et plus généralement du dialogue social à mener dans chaque établissement.

Dans ce cadre, le remplacement des représentants du personnel demeure un principe fort.

3.3 Confirmer le principe des horaires collectifs

La bonne organisation du travail est un élément essentiel de notre Qualité de Service, de la Qualité de Vie au Travail et de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des postiers.

Elle doit permettre à chaque factrice/facteur et encadrante/encadrant (hors forfait jours) d'effectuer ses activités dans le cadre des horaires collectifs qui sont le plus souvent mis en place à la distribution.

L'application de ces horaires collectifs suppose :

- Le respect des heures de prise de service et de fin de service,
- Pour les factrices/facteurs : le bon dimensionnement de chaque tournée, qui sera vérifié par un accompagnement, rapidement mis en œuvre en cas de difficultés signalées, lors de la mise en place d'un nouveau découpage, ou d'une évolution du périmètre des tournées.


3.4 Décompter le temps de travail : les modalités


Des circonstances exceptionnelles (pics de trafic ou d'activité, intempéries, difficultés de circulation, fort volume d'absences inopinées, prise en charge de la sécabilité complémentaire etc.), peuvent engendrer des dépassements horaires.


Pour les compenser, pour les factrices/facteurs et les cadres de classe III, les principes suivants sont confirmés :

- Tout dépassement de l'horaire de fin de service doit obligatoirement faire l'objet d'une déclaration de la part du postier auprès de son responsable,
- Toutes les heures supplémentaires sont calculées en référence à la période pluri-hebdomadaire (PPH),
- A la fin de la PPH, toutes les heures qualifiées comme supplémentaires sont rémunérées et/ou compensées comme telles,
- Les agents sont informés du nombre d'heures de repos compensateur ou équivalent, et de la contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit, en consultant le système d'information RH mis à leur disposition (actuellement : MaBox RH).

Nos commentaires

 *Combien de représentant-es du personnel déclinent des convocations de peur de ne pas être remplacé-es ou d'augmenter la charge de travail des collègues liée à leur absence ? Pourtant cette mesure était déjà "un principe fort" à l'issue du rapport Kaspar en 2012. Encore une promesse non tenue mais que les signataires semblent avoir oubliée.*

 *On pourrait voir là une (timide) avancée. Toutefois attention aux accompagnements qui pourraient se conclure par une mise en cause de l'agent (et non de l'organisation de travail) avec, notamment, des accusations d'insuffisance professionnelle ou de mauvaise organisation personnelle. Très souvent ces dernières années, les accompagnements liés aux dépassements horaires se bornent à constater que la charge de travail n'est pas trop élevée. Il s'agit avant tout de pointer le non respect des normes et cadences par les facteurs et factrices concerné-es...*

 *C'est fou comme nos dirigeants ont l'art de réécrire l'histoire. On le dit et on le répète, les dépassements horaires sont surtout dus à des organisations de travail qui ne sont pas basées sur le temps réel effectué pour chaque tâche. Les horaires sont le fruit d'outils de dimensionnements (jamais discutés nulle part) qui appliquent des normes et cadences ne correspondant pas à la réalité du travail. Pour rappel, en 2015, ce sont 2,5 millions d'heures supplémentaires qui ont été rémunérées (on ne parle même pas de celles, non comptabilisées, faites gratuitement). Une bonne partie concernait la branche courrier/colis. Ça devrait quand même alerter La Poste sur ses outils de dimensionnement qui préquantifient le travail, non ?*

Le texte de l'accord

Pour garantir le respect de ces règles, La Poste s'engage à :

- Organiser une communication spécifique auprès du management,
- Vérifier dès à présent qu'une procédure simple de déclaration des dépassements d'horaires est bien en place dans tous les sites de travail,
- Informer collectivement et individuellement les postiers concernés, pour rappeler ces mêmes règles et principes, et garantir notamment leur connaissance du dispositif de déclaration applicable au sein de l'établissement.

3.5 Prévenir et corriger les dépassements fréquents des horaires de travail

Chaque postier peut activer une alerte au sein de son établissement en cas de dépassements récurrents des horaires de travail.

Dans ce cas, il sera réalisé :

- Un examen de la charge de travail du postier, qui s'appuiera sur un échange individuel et une observation du travail en conditions réelles :
 - o Pour les factrices/facteurs : accompagnement tournée, observation TG, etc.
 - o Pour les cadres de classe III : accompagnement du RProd, animation, management, reporting, déplacement, contrôles, gestion des activités, réunions etc.
- La formalisation et la mise en œuvre des mesures qui permettent au postier concerné de réaliser son travail dans de bonnes conditions, et dans le respect de son temps de travail hebdomadaire.


3.6 Prévoir des horaires individuels pour des cas particuliers


Certaines activités spécifiques se prêtent à la mise en place d'horaires individuels. En ce cas, un décompte individuel du temps de travail doit obligatoirement être mis en œuvre, selon les modalités suivantes :


- Quotidiennement, par décompte, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail réellement accomplies au cours de la journée, ou assimilé à du temps de travail effectif,
- Chaque semaine, ou à la fin de la période de référence, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque collaborateur.

Aucune forme particulière n'est imposée pour ce décompte, mais il sera fourni aux DSCC concernées les moyens d'établir cet enregistrement.

Nos commentaires

 Ce paragraphe est suffisamment imprécis pour permettre plusieurs interprétations. Qui est censé alerter : l'agent concerné par les dépassements horaires ? N'importe quel postier (donc y compris l'encadrement) ?

 On reste dans le flou, notamment sur les moyens de vérification de pesage des postes de travail mais également sur les suites à donner. Ainsi on parle de formalisation de mesures sans donner plus de détail. Une alerte qui a de grandes chances de rester lettre morte.

 Une fois de plus un article qui brille par sa totale im-
précision ! Ainsi rien n'est précisé sur les moyens d'établir un enregistrement.

Dans beaucoup de bureaux, les feuilles de présence sur lesquelles on pouvait noter ses heures de début et de fin de service ont tout simplement disparu (surtout là où les salarié-es avaient gagné aux Prud'hommes sur le paiement des heures supplémentaires).

Une simple déclaration de l'agent suffira-t-elle ? Un cahier (annoté par qui et quand) sera-t-il mis en place ? Personne ne le sait. Nos signataires nous demandent juste de leur faire confiance, alors qu'ils n'ont même pas réussi à imposer un document unique pour l'ensemble des DSCC ("Aucune forme particulière n'est imposée"). La blague !

En résumé tout ça fait tout de même beaucoup de flou artistique. Et comme on dit, là où il y a du flou, il y a un loup !

Le texte de l'accord

3.7 Attribuer une prime à tous les agents ayant basculé à partir du 1er janvier 2015 sur une organisation avec coupure méridienne, en tournée prête à distribuer ou en livraison du soir

Une prime de 200 € bruts est attribuée à tous les agents ayant basculé à partir du 1er Janvier 2015 sur une organisation avec coupure méridienne, en tournée prête à distribuer ou en livraison du soir.

Les agents ayant déjà perçu précédemment une prime au titre de leur bascule sur une organisation de ce type, bénéficieront également de cette nouvelle prime. Cette dernière sera versée en une seule fois.

Pour ce qui concerne la coupure méridienne, les principes de la note de juillet 2015 sont réaffirmés pendant la durée du présent accord. En ce sens, l'équilibre entre les deux demi-vacations doit être une réalité.

Dans ce cadre, la Direction établira une convention pour permettre aux factrices/facteurs d'accéder aux sites de La Poste des autres branches pour faire une pause et se restaurer dans des conditions de tranquillité satisfaisantes. A défaut de présence d'un service de La Poste sur le parcours, La Poste sollicitera les services publics implantés sur leur parcours.

En complément, et pour les livraisons du soir, le bonus Qualité pour les opérateurs de livraison de colis en ACP sera étendu :

- Aux agents effectuant au moins 2h de livraison des colis à partir de 17H,
- A leurs encadrants.

Les situations d'agents effectuant une durée approchant les 2h de prestations de livraison dans cette plage horaire, seront traitées en commission de suivi territoriale et conformément à l'esprit de cette nouvelle mesure.

Par ailleurs, pour les agents assurant les livraisons du soir, les parties signataires conviennent d'ouvrir un chantier en commission de suivi nationale pour examiner l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il est précisé que la signature de cet accord par les organisations syndicales ne vaut pas acceptation de ce type d'organisation.

3.8 Chantier complémentaire sur la mise en œuvre des organisations

En complément de cet accompagnement, une méthode de calcul de la charge de travail, intégrant les dimensions de travail prescrit, réel et vécu sera définie et testée .

Nos commentaires

☞ Merci patron, vous êtes trop bon ! Sérieusement de qui se moque-t-on ? 200 € bruts pour solde de tout compte, c'est le prix pour chambouler nos vies familiales et privées ? Ces 200 € montrent surtout le mépris de celles et ceux qui décident de toutes ces réorganisations néfastes. Au passage, combien est payé tout ce beau monde ? Quels sont les montants de leurs primes pour bousiller notre boulot et notre vie ?

☞ SUD PTT était dès le départ, et reste, opposé à l'instauration de la coupure méridienne. Elle n'a aucune justification : ni en terme de santé, ni économique et encore moins pour l'articulation vie privée /vie professionnelle. Nos dirigeants prétendent que cette organisation du travail est mise en place pour notre bien. Dans ce cas, pourquoi nous l'imposent-ils sans nous demander notre avis ?

Par ailleurs on se demande vraiment ce que nos professionnels de la négociation ont dans la tête. Si la prime est passée de 150 à 200 € bruts, les premières versions du texte précisait que, pour assurer l'équilibre entre les 2 demi-vacations, les agents devaient travailler au moins une heure après la coupure méridienne. Cette précision a disparu. Du coup l'équilibre devra se traduire par une répartition sensiblement égale du temps de travail entre les 2 demi-vacations. Ça tombe pile-poil pour La Poste, qui compte décaler les heures de fin de service afin de faire distribuer, par exemple, les colis et les Chronopost en fin d'après-midi. 50 € de plus donc pour à la fois répondre aux impératifs de la direction du Courrier et flinguer nos rythmes de vie.

☞ Ah le fameux bonus qualité ! Ce que les signataires oublient de dire, c'est qu'il est soumis à des critères liés à la qualité de service (avec une prime à 0 pour le moindre critère non rempli) mais aussi aux absences. Vous avez été arrêté en congé maladie, le bonus sera amputé (voire supprimé à partir de 3 absences). C'est en réalité une prime au présentéisme, une prime à l'épuisement !

☞ Mais oui bien sûr ! Cette "précision" est mentionnée à plusieurs reprises. C'en est même lourd à force ! Quand on se sent obligé d'insister à ce point, c'est qu'on n'a pas la conscience tranquille... Qui peut croire que, par exemple, signer un accord mettant en place des horaires individuels n'a rien à voir avec le fait d'accepter... la mise en place d'horaires individuels ? Les dirigeants de La Poste voudraient nous prendre pour des imbéciles qu'ils ne s'y prendraient pas autrement !

Le texte de l'accord

4 Les métiers des factrices/facteurs et de leurs encadrant-es, acteurs et bénéficiaires de la transformation

Les factrices/facteurs doivent pouvoir exercer leur métier dans de bonnes conditions, ce qui nécessite que La Poste investisse dans leur professionnalisation tout au long de leur vie professionnelle.

Les factrices/facteurs I-2 ou I-3 sont les Factrices/Facteurs Titulaire d'une tournée. Dans ce cadre, la Direction maintient le principe d'attribution (« vente ») des quartiers.

Les factrices/facteurs sont renforcés dans leur rôle d'acteur majeur de la relation client et du développement des services (adhésion au compte La Poste, conseils personnalisés, /100% Satisfaction) : ils développent la confiance entre La Poste et ses clients en appliquant rigoureusement les standards de services et de production et valorisent les nouveaux services en respectant, chaque jour, la promesse client contractualisée pour chaque service.

A ce titre, la « voix du client » leur permettra de connaître finement les attentes des clients qu'ils sont susceptibles de rencontrer sur leur tournée. La Voix du Client prend en compte en plus des appels 36.31 et 36.34, les contacts en provenance des autres canaux de dépôt de réclamation. Ce dispositif permet de disposer d'une vision globale des réclamations des clients tous canaux de prise en charge confondus.

En complément, un dispositif permettra aux factrices/facteurs d'avoir connaissance de l'évaluation et de la perception client sur les prestations réalisées à la tournée, dans une logique d'amélioration et de progrès continus pour chaque agent.


La relation avec chaque client se professionnalise, l'exigence de service augmente, ce qui nécessite un effort de formation particulier constitué par les parcours qualifiants.

Pour autant, il est rappelé que les factrices/facteurs ne constituent pas un réseau de vente. Ainsi, La Direction souligne le fait que les factrices/facteurs n'ont pas d'objectifs de vente ; ils participent aux actions de développement initiées par l'établissement.

Les factrices/facteurs sont d'ores et déjà des acteurs de la relation client, à ce titre, ils sont incités et valorisés dans leur rôle d'ambassadeur des offres, produits et des services de la BSCC quand :

- Ils sont dans le rôle de distributeur: ils détectent des nouvelles opportunités clients, proposent à la vente des offres et produits simples pour nos clients,
- Ils sont apporteurs d'affaires,
- Ils sont dans un rôle d'acteur de la relation

Nos commentaires


 La "relation client". Derrière ce terme en apparence anodin se cache en réalité une véritable entreprise de démolition du service public, mais aussi un système visant à augmenter notre productivité, au mépris de nos conditions de travail et de notre santé.

En effet on ne parle bien sûr plus d'usager vis-à-vis duquel on remplit une mission de service public, mais bel et bien d'un client, auquel on vend une prestation... payante. C'est donc l'abandon du rôle historique de la factrice et du facteur dans le service public postal.

Mais, parallèlement, il s'agit d'un outil redoutable pour nous faire trimer encore plus au profit de La Poste. Comme le dit le titre d'un article de la revue Santé et Travail, "Quand le client est roi, les salariés trinquent". On nous demande d'être toujours plus rapides, disponibles, polyvalents... Et nos patrons nous disent qu'ils n'y peuvent rien puisqu'il faut satisfaire le client !

Sauf que ceux-ci mettent en place tout un arsenal (questionnaires, enquêtes, appels mystères...) pour créer et favoriser cette pression sur les agents. La "voix du client" fait partie de cet arsenal. Il ne s'agit pas tant de "connaître finement les attentes des clients" que de se mettre la pression, en culpabilisant au passage. A quand l'appli "note ton facteur/ta factrice et jette lui des pierres" ?

De plus comment atteindre cette fameuse "satisfaction client" quand toute l'organisation est basée sur les sous-effectifs et la productivité à tout prix ? Sans aucune exagération polémique, La Poste place ses agents en situation de risque, en les soumettant à des contradictions insurmontables entre les attentes (encouragées !) des clients et le manque de temps et de moyens pour les satisfaire.

 Quand il s'agit de valoriser l'image du facteur/factrice, La Poste n'est pas avare d'éloges (éloges empoisonnés si on se réfère à ce qu'on écrit plus haut sur la "relation client"). Mais au fait, sur quel temps on va faire

Le texte de l'accord

client : ils informent nos clients des nouvelles offres répondant à leurs besoins, relaient des informations commerciales (flyer,...), contribuent à l'adhésion des clients particuliers au compte client...

Selon les offres et produits vendus ou contractualisés, ils perçoivent un commissionnement qui sera revu et présenté en CDSP dans le courant du premier semestre 2017 et prendra effet en 2018.

4.1 L'évolution des activités des factrices/facteurs

L'évolution de nos activités vers le monde des services, l'intensification des volumes colis, la numérisation des échanges d'informations, la prise en compte de la « voix du client », font évoluer les factrices/facteurs vers plus de poly activité.

Cette évolution est portée par la mise en œuvre du système de management de la qualité, déterminant les standards de la satisfaction client appliqués au poste de travail des factrices/facteurs.

Par ailleurs, l'ambition de la Branche est que les factrices/facteurs travaillent dans un environnement favorisant leur sécurité et leur santé.

En conséquence, le référentiel de compétences des factrices/facteurs évolue. Ce dernier décrira la progression des compétences entre les niveaux des fonctions I-2 à II-3.

L'évolution de ce référentiel améliorera la structure fonctionnelle des métiers des factrices/facteurs.

Le 1er niveau d'exercice du métier de factrice /facteur est le I-2 : Ce premier niveau correspond à la maîtrise de l'ensemble des compétences de base nécessaires à l'exercice de ce métier.

Le niveau I-3 est le niveau de référence du métier de factrice /facteur: Il correspond à une maîtrise complète de l'ensemble des compétences du métier.

Les compétences attendues sur ces deux niveaux permettant aux factrices / facteurs de prendre en charge l'ensemble de leurs activités seront définies dans la fiche de poste de leur niveau et dans les référentiels de compétences prévu au présent article 4.1.

A ce titre, les parties signataires conviennent que ce référentiel sera présenté lors d'une commission de suivi nationale au premier semestre 2017.

Dans le cadre de la montée en compétence des factrices/facteurs ainsi que du développement des nouveaux services, la reconnaissance de cette évolution se traduira par l'engagement suivant :
D'ici 2021, tous les factrices/facteurs actuellement en

Nos commentaires

toutes ces activités ? Et pour quelle valorisation ? Des salaires toujours bas avec plus de compétences et de connaissances à acquérir, ce dans le plus court délai possible ! Y aurait pas un peu arnaque là ?

☞ On peut dire que La Poste a le sens des contradictions : on nous dit plus haut que "les factrices/facteurs ne constituent pas un réseau de vente", et qu'à ce titre ils "n'ont pas d'objectifs de vente". Pourtant ils et elles perçoivent un commissionnement, ce dernier devant être revu. Alors, réseau de vente ou pas réseau de vente ? Poser la question, c'est y répondre.

☞ La Poste aurait donc à cœur de créer un environnement favorisant la sécurité et la santé des factrices et des facteurs. Soit. Mais quel est le rapport avec le référentiel de compétences ? Une formation CHSCT pour certain-es ne serait visiblement pas de trop...

*☞ On nous parle de polyvalence, de multiplier les nouveaux services (avec, donc, de nouvelles compétences) et pour quel résultat ? Le I-2 grade de base, qui peut aller jusqu'au I-3 si on apprend bien sa leçon et qu'on écoute bien son chef. Pour SUD PTT, le seul grade de base négociable et acceptable, c'est le II-1. Au nom de tous les efforts fournis depuis des années, de toutes les promesses non tenues sur l'amélioration des conditions de travail et des salaires...
A lire ce chapitre on a l'impression que les facteurs et factrices ont attendu cet accord pour maîtriser complètement leur poste de travail.*

Le texte de l'accord

poste sur le niveau I-2 – quel que soit leur statut (fonctionnaires reclassifiés, reclassés, agents contractuels) - seront promus sur le niveau I-3.

L'accès au niveau I-3 sera réalisé sur une durée de 5 ans, dans les conditions définies ci-après :

- La promotion de I-2 à I-3 : La Direction s'engage à procéder, en 2017, à la promotion de 4.000 factrices /facteurs, agents rouleurs, factrices /facteurs Polyvalent du niveau I-2 vers le niveau I.3.

- Chaque année, et plus particulièrement pour l'année 2017, une attention sera portée aux factrices /facteurs de niveau I.2 en fin de carrière.

- Cet engagement de 4.000 promotions directes sera reconduit en 2018, 2019, 2020 et 2021. En complément de ce dispositif de promotion directe, 4.000 parcours qualifiants seront proposés chaque année en 2017, 2018, 2019 :

- Les factrices/facteurs ayant suivi un parcours qualifiant dans ces conditions seront promus sur le niveau I-3 à l'issue de ces deux années.

- Pour rappel : Ils bénéficieront également de la prime « parcours qualifiant » prévue par l'accord « un avenir pour chaque postier ».

Les parties signataires conviennent de ré-aborder au deuxième semestre 2017, en commission de suivi nationale, l'évolution de la structure fonctionnelle.

4.2 Valoriser de nouvelles fonctions pour les factrices/facteurs

Afin de garantir de bonnes organisations à la distribution, en particulier pour la couverture des tournées, la qualité de service, le développement des nouveaux services, l'amélioration des conditions d'emploi des factrices/facteurs, il est nécessaire de faire évoluer les métiers des factrices/facteurs, notamment par la création de 2 fonctions :

- Factrice/Facteur Polyvalent, spécialiste du remplacement,
- Factrice/Facteur Services Expert, spécialiste du remplacement et de la réalisation des nouveaux services.

Ces métiers complètent les fonctions existantes de Factrice/Facteur, de Factrice/Facteur d'Equipe et de Factrice/Facteur Qualité.

4.2.1 Les « Factrices/Facteurs Polyvalents »

La création de cette fonction valorise le rôle du remplaçant notamment pour ses qualités d'adaptabilité tout en offrant plus de perspectives d'évolution professionnelle, grâce à la création d'une filière de remplacement.

Ainsi, les établissements couvriront mieux les positions de travail, quelles que soient les variations d'activités ou les survenances d'absences inopinées, assureront une meilleure programmation des congés, et de meilleures conditions de retour des factrices/facteurs après une absence, ces derniers retrouvant une position de travail à

Nos commentaires

Attention rien ne garantit que celles et ceux qui partiront en retraite d'ici 2021 seront obligatoirement promus (on leur portera au mieux une attention particulière mais ça devait déjà être le cas avec les accords de Vaugirard de 2004, l'accord Un avenir pour chaque postier de 2015... Depuis, combien de collègues sont parti-es sans n'avoir jamais obtenu de promotion ?). Idem pour les futur-es embauché-es. C'est toute la différence entre le grade de base et le niveau de référence (que vous n'êtes jamais sûr-e d'atteindre).

Heureusement les signataires seront là pour veiller à l'application de cette mesure, comme ils l'ont si bien fait pour les accords cités plus hauts et qu'ils ont signés... en oubliant d'être exigeants par la suite sur l'application des quelques mesures qui pouvaient être favorables au personnel !

Le fameux chapitre "On nous prend pour des jambons". La suite est croustillante !

Commençons par ce qui se cache dans les annexes. Une fois encore, c'est loin d'être anodin.

L'annexe 4 décrit l'ensemble de ces nouvelles fonctions L'arnaque tombe dès les premières lignes, dans la partie "raison d'être/mission" : "Il [le facteur polyvalent ou expert] assure le remplacement professionnel des facteurs titulaires en réalisant la distribution de l'intégralité des objets et des prestations qui lui sont confiées". Une mission qui est en totale contradiction avec le Règlement Intérieur de La Poste. L'article 5 du RI précise en effet : "Les personnels sont tenus de réaliser les opérations confiées à La Poste dans le respect des horaires de travail de leur service et conformément aux directives des personnels d'encadrement". Cette notion de respect des horaires est absente des fiches de poste des nouvelles fonctions. On imagine déjà les coups de pression pour que tout le trafic passe, quelles que soient les conditions.

Pour les plus ancien-nes d'entre nous, cette fonction de facteur polyvalent rappelle la fonction de facteur de secteur. Mais si, rappelez-vous, cette fonction de super rouleur qui devait permettre à celles et ceux qui l'assuraient de passer chef d'équipe.

Le texte de l'accord

jour.

La fonction de Factrice/Facteur Polyvalent est classifiée sur deux niveaux :

- en I-2 pour les Factrices/Facteurs Polyvalents remplaçant sur les positions de travail d'une équipe (au moins 6 QL) et par exception 2 équipes (si ≤ 12 QL), avec un maximum de 12 tournées à remplacer.
- en I-3 pour les Factrices/Facteurs Polyvalents assurant le remplacement des positions de travail d'au moins deux équipes, avec un maximum de 20 QL à remplacer, dans les conditions décrites ci-dessous.

A la mise en œuvre de cette nouvelle fonction, la proportion des postes de Factrice/Facteur Polyvalent sera de 50% pour le I-2 et 50% pour le I-3 à l'échelle d'un même établissement.

Les parties signataires s'accordent à faire évoluer la répartition des Factrices/Facteurs Polyvalents sur les deux niveaux de classification I-2 et I-3, afin qu'en 2020 la structure fonctionnelle atteigne 20% en I-2 et 80% en I-3.

Tout comme les Factrices/Facteurs Titulaires, les Factrices/Facteurs Polyvalents assurent la réalisation de services de niveaux 1 à 3.

L'accès au niveau de classification I-3 de la fonction de Factrice/Facteur Polyvalent se fera par le dispositif de promotion Reconnaissance des Acquis Professionnel (RAP) après que l'agent ait validé sa capacité à remplacer des positions de travail d'au moins deux équipes (> 12 QL), sur une période de 6 à 12 mois (dispositif Unité de Compétence).

Les factrices/facteurs qui auraient échoué à ce dispositif de promotion seront reçus par leur encadrante/encadrant afin de déterminer un plan d'actions leur permettant de se représenter aux sélections dans les meilleures conditions.

Les Factrices/Facteurs Polyvalents ne sont titulaires ni d'une tournée, ni d'une position de rouleur de cycle. Leur capacité à développer leur activité, la relation client, leur mobilité, leur polyvalence et la qualité de leur travail seront reconnus par l'attribution d'une prime de remplacement (cf. art. 4.2.3).

Ils peuvent participer à l'attribution (« vente ») des quartiers pour devenir Factrices/Facteurs Titulaires.

4.2.2 Les « Factrices/Facteurs de Services Expert »

La fonction de Factrice/Facteur de Services Expert permet de valoriser l'aptitude à réaliser des services complexes, la capacité à assurer les fonctions du Factrice/Facteur Polyvalent sur un périmètre plus large, au-delà de son équipe, de son site voire de son établissement, et la

Nos commentaires

La Poste est en train de nous vendre du neuf avec du vieux et fait semblant de réinventer l'eau chaude.

👉 Enfin pas tout à fait car à l'époque le facteur de secteur avait le grade de II-1 ! En gros on ressort la même fonction 10 ans après sa disparition (au moment de la mise en place de Facteurs d'avenir) mais avec deux niveaux inférieurs ! Il faut avouer qu'il fallait la trouver ! Ceci, qui plus est, avec un travail plus pénible qu'à l'époque (puisque le facteur de secteur n'avait qu'un secteur à couvrir + un second mais de manière très occasionnelle).

Au passage, une contradiction de plus au passif de ce texte : d'un côté La Poste met en valeur cette nouvelle fonction avec du 1.3, de l'autre elle vante le passage de l'ensemble des factrices et des facteurs en 1.3 à l'horizon 2020 (en tout cas celles et ceux qui sont déjà présent-es et qui ne seront pas parti-es à la retraite d'ici-là). Où est la valorisation du rôle de remplaçant ?

👉 Trop sympas les signataires : ils vont faire en sorte qu'une majorité des facteurs/factrices polyvalent-es (80 %) soient en I-3 (et donc qu'ils/elles tournent sur au moins 2 équipes), de surcroît sur plusieurs sites de l'établissement si on suit le projet de fiche de poste ! Merci qui ?

👉 Attention, là c'est du lourd : pour pouvoir passer en I-3, il faudra faire plus que ce que demande la fiche de poste de facteur/trice polyvalent-e I-2 : on passe de 12 quartiers maximum à 12 minimum ! Donc 6 mois minimum à tourner sur au moins 2 équipes (donc potentiellement sur plusieurs sites). Au bout de ces 6 mois minimum (mais cela peut aller jusqu'à 1 an), on aura donc le droit de passer une RAP (par contre personne ne paie le cirage pour les chaussures du patron !). Que diable, il faut le mériter ce I.3 !

Par ailleurs, et c'est l'autre aspect de la contradiction relevée plus haut, si cet accord prévoit (dans les limites que l'on a pointées) de généraliser le I.3, rien n'interdit de penser qu'on demandera à tous les agents non titulaires de quartier d'effectuer des remplacements en dehors du périmètre de leur établissement.

👉 Là encore, le texte envoie du lourd. C'est à se demander où nos dirigeants vont chercher tout ça et si les signataires ont bien lu l'accord qu'ils paraphaient. Ains le facteur/factrice de Service expert peut même rouler

Le texte de l'accord

maîtrise des référentiels.

La fonction de Factrice/Facteur de Services Expert est classifiée sur les niveaux II-1 et II-2 :

- En II-1 : L'activité principale est le remplacement au sein de l'établissement. Les activités complémentaires sont constituées de la réalisation de services de niveau de technicité 4, et de 1 à 3 en renfort des Factrices/Facteurs.

- o Factrice/Facteur de Services Expert II-1

- Est positionné sur un site,
- Est susceptible d'intervenir sur les sites de son établissement.

- En II-2/II-3 : l'activité principale est la réalisation de services jusqu'au niveau 4, et de 1 à 3 en renfort des Factrices/Facteurs, la fiabilisation des référentiels (Géopad, Orga TE, TI...).

Les activités complémentaires sont celles de remplaçant multi-établissements : dans la limite d'un temps de trajet aller/retour de bureau à bureau n'excédant pas 1h30 par jour. Au-delà de cette durée de transport, un hébergement sera proposé, à la charge de l'employeur.

- o Factrice/Facteur de Services Expert II-2

- Est positionné sur une équipe ne disposant pas de FQ. Dans ce cas, il assure les activités de qualité et d'animation à hauteur de 20 à 30% de son temps en fonction de la taille de l'équipe, de l'état des référentiels,
- Est positionné sur un site au cas où toutes les équipes disposent d'un FQ,
- Est susceptible d'intervenir au-delà de son équipe, de son site et de son établissement.

- 20% des postes de Factrices/Facteurs de Services Expert seront positionnés sur le niveau II-3.

Les agents positionnés sur ce niveau assureront les mêmes missions que les factrices/facteurs de Services II-2. Ce niveau sera atteint à partir d'une bonne maîtrise de la fonction, validée par les unités de compétences qui seront décrites dans le référentiel des métiers de factrices/facteurs.

Afin d'acquérir ou de renforcer les compétences clés nécessaires à la pratique du métier, de développer les compétences nouvelles nécessaires pour accompagner la transformation des métiers, et favoriser l'évolution professionnelle, des parcours qualifiants sont mis en œuvre.

Dans ce cadre, un parcours qualifiant spécifique à la fonction de Factrice/Facteur Services Expert sera mis en place.

Ce parcours visera à développer les compétences techniques et comportementales des collaborateurs concernés, ainsi que leur prise de responsabilité, et sera composé des modules suivants :

- La réalisation de nouveaux services complexes (Niveau 4),
- La fiabilisation des référentiels (Geopad, Or-

Nos commentaires

au-delà de son établissement. Quand on connaît la superficie de certaines DSCC, c'est juste du délire (d'autant plus quand on sait que les fusions de DSCC sont dans les tuyaux) ! Plus encore avec des managers qui ont l'art d'interpréter les accords et BRH comme ça les arrange... C'est la porte ouverte à toutes les fenêtres comme dirait l'autre !

🗨️ Bon en fait ils auraient dû intituler cette fonction "facteur/trice globe-trotter"! On garantit, en toute sincérité, que les temps de déplacement ne dépasseront pas 1h30. Mais sait-on jamais, au cas où, et bien il y a quand même une solution : l'hébergement sur place. Oui oui, vous avez bien lu.

Vous aviez des enfants à aller chercher à l'école et/ou à déposer le matin, votre entraînement de sport, votre cours de musique, un repas avec des potes ? Oubliez et offrez votre vie (privée) à l'entreprise !

🗨️ Vu les compétences et connaissances requises pour assurer cette fonction ainsi que la multiplicité des tâches à accomplir et le périmètre à couvrir, on espère que la direction fournit aussi les produits dopants !

Le texte de l'accord

gaTE, ...),

- La prise de responsabilité et d'autonomie dans les activités liées à cette nouvelle fonction.

Les contenus de ce nouveau parcours qualifiant feront l'objet d'une co-construction sous forme de groupes de travail avec des factrices/facteurs référents dans leur domaine et amenés à exercer cette nouvelle fonction, ainsi qu'avec des encadrantes/encadrants.

Au fil de sa mise en place, il fera l'objet d'évaluations destinées à l'adapter à l'évolution des nouveaux services, et à favoriser les parcours professionnels des personnels concernés.

4.2.3 Création d'une prime de remplacement

Afin de valoriser l'adaptabilité, l'expertise sur des périmètres étendus, le fait de ne pas être titulaire de sa tournée ou d'une position de travail, la Direction décide de créer une prime de remplacement.

Cette prime concerne les Factrices/Facteurs Polyvalents et les Factrices/Facteurs Services Expert, dans les conditions suivantes :


- Elle est versée mensuellement,
- Pour les Factrices/Facteurs Polyvalents, son montant est de 7 € bruts par jour de remplacement ; Cette nouvelle prime se substituera à la prime de rouleur actuelle, au fur et à mesure du rattachement des rouleurs à la fonction de Factrice/Facteur Polyvalent,
- Pour les Factrices/Facteurs Services Expert II-1, lorsqu'ils interviennent en dehors de leur site : le montant est de 7 € bruts par jour de remplacement (hors de leur site),
- Pour les Factrices/Facteurs Services Expert II-2 et II-3, lorsqu'ils interviennent en dehors de leur établissement : le montant de la prime est de 10 € bruts par jour de remplacement réalisé hors de leur établissement de rattachement,
- Les Factrices/Facteurs Titulaires ou Factrices/Facteurs de cycle lorsqu'ils sont volontaires pour effectuer un remplacement sur d'autres tournées que celles habituelles percevront une prime de 7 € bruts par jour de remplacement hors tournées habituelles,
- Dès lors qu'un agent percevra l'indemnité de remplacement, il ne pourra plus prétendre à la prime de rouleur.

4.2.4 Temps de trajet, temps de travail et indemnités

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ainsi, les temps de trajet entre deux entités postales sont du temps de travail effectif et rémunéré en conséquence.

Le temps de trajet « domicile - lieu de travail » n'est jamais du temps de travail effectif, qu'il s'agisse du lieu de

Nos commentaires

 Facile d'appâter le chaland avec des primes de misère quand les salaires sont aussi bas. La Poste réussit le tour de force de nous faire croire qu'elle va valoriser les compétences alors qu'en réalité elle va exploiter ces agents en leur versant une prime journalière qui ne correspond même pas à une heure brut du SMIC. Lamentable !

Le texte de l'accord

travail habituel ou du lieu de travail exceptionnel.

En revanche, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Les modalités d'application seront définies par une note de service nationale.

De plus, des indemnités kilométriques sont dûes dans tous les cas dès lors que l'agent utilise son véhicule personnel et que le lieu occasionnel de travail est plus éloigné du domicile que le lieu habituel de travail (lieu d'affectation de l'établissement). Elles sont calculées par différence entre la distance « domicile - lieu de travail habituel » et la distance « domicile - lieu de travail occasionnel » x 2 pour tenir compte de l'aller et du retour.

Chaque année, une circulaire fixe les nouveaux montants de remboursement de frais de transport lorsqu'un agent utilise son véhicule personnel lors des déplacements pour raisons de service.

Le barème des indemnités kilométriques à La Poste inclut notamment la consommation de carburant et d'huile, les frais d'entretien et de réparation, l'amortissement du véhicule, les dépenses de pneumatiques, l'assurance...

4.2.5 Mise en œuvre des nouvelles fonctions pour les factrices/facteurs

Chaque établissement devra présenter aux organisations syndicales, dans le cours de l'année 2017, son plan de mise en place des nouvelles fonctions. Les principes retenus sont les suivants :

- La fonction de Factrice/Facteur Polyvalent (I-2 et I-3) se mettra en place progressivement dans les établissements au cours de l'année 2017, par l'évolution naturelle et automatique des factrices/facteurs remplaçant(e)s sur cette nouvelle fonction,

- La fonction de Factrice/Facteur d'Equipe (II-1) est maintenue, elle assure la distribution de la tournée sécable et des fonctions de remplacement au sein de son équipe,

- La fonction de Factrice/Facteur Qualité II-2/II-3 est maintenue. Le principe de temps dédié à la partie Qualité de son activité (30%) est réaffirmé, celle-ci doit s'exercer tout au long de l'année,

- La création des postes de travail sur la fonction de Factrice/Facteur de Services Expert II-1, II- 2, II-3 sera prioritairement alimentée par les Factrices/Facteurs d'Equipe et les Factrices/Facteurs Qualité, sur la base du volontariat. Les éventuelles vacances d'emploi seront comblées selon les règles de gestion en vigueur (appel à candidature...)

- Ainsi, Les Factrices/factrices/facteurs Qualité pourront, selon leur souhait :

- o Rester Factrice/Facteur Qualité sur leur équipe,

- o Postuler sur les fonctions de Factrices/Facteurs Services Expert, tout en restant positionnés sur une

Nos commentaires

☞ Euh pardon ? Les signataires acceptent donc le principe du dépassement du temps de trajet habituel sous couvert d'une compensation financière dont les critères ne sont pas définis et dont les modalités sont renvoyées aux calendes grecques !

☞ Au-delà de la question des compensations, il n'est jamais question dans ce paragraphe de la fatigue engendrée par des trajets allongés de façon régulière. Ce ne sont pas d'éventuelles primes ou compensations qui diminueront la souffrance au travail, la fatigue, le manque de temps de repos au risque de voir les accidents de la route se multiplier et le nombre d'accidents de travail exploser.

☞ Alors que de nouvelles fonctions apparaissent, la seule obligation pour les DE sera de les présenter aux organisations syndicales. Exit les CT et CHSCT qui ont pourtant leur mot à dire et les prérogatives pour le faire !

Le texte de l'accord

équipe (si possible la leur d'origine) la plus grande partie de leur temps de travail,

- o Postuler sur les fonctions de Responsables Opérationnels, Responsables d'Equipes,
- o Postuler à toute autre fonction compatible avec leur classification.

L'ensemble de ces fonctions permettra de construire des parcours plus variés qui seront inscrits dans les travaux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (cf. Article 4).

La mise en œuvre des nouvelles fonctions de factrice/facteur sera étudiée en commission de suivi nationale.

4.2.6 La gestion de carrière des factrices/facteurs

Les parties signataires confirment toute l'importance des différents moments clefs de la carrière des factrices/facteurs :

- L'accueil et l'intégration,
- Leur formation,
- Leur promotion et le déroulement de leur carrière.

Afin de proposer la meilleure offre de formation pour les factrices/facteurs et plus généralement tous les agents de la collecte, distribution, l'Ecole Métier des Factrices/Facteurs sera créée.

Elle a pour objectifs de répondre aux évolutions du métier et de permettre aux factrices/facteurs d'exercer leur métier sereinement :

- En développant les compétences, notamment en matière de nouveaux services,
- En enseignant les standards et en s'assurant qu'ils sont bien maîtrisés, appliqués et améliorés conformément au système de management de l'excellence,
- En diffusant les bonnes pratiques, dans une logique de co-développement.

4.2.7 Mutualisation des fonctions avec le Réseau : Facteurs / Guichetiers / Chargés de clientèle

La Direction s'engage sur une concertation commune Réseau/BSCC, pilotée conjointement par les deux métiers.

4.3 De nouvelles fonctions pour les encadrantes/encadrants

Les évolutions induites par notre ambition stratégique notamment dans les domaines de l'excellence, de la Santé Sécurité au Travail, de la conquête et de la qualité nécessitent de pouvoir redéfinir le rôle et les missions des ma-

Nos commentaires

Il ne s'agit plus seulement d'apprendre son métier (ses différents aspects, les techniques de tri et de distribution, les procédures légales de remises des objets...). Non ça c'était avant ! Il s'agit maintenant d'adhérer à la stratégie de l'entreprise (même si c'est contre nos propres intérêts) et de co-construire (en plus clair d'aider à creuser notre propre tombe) !

Après les fonctions de facteurs/trices passées à la moulinette, c'est le tour des encadrant-es. Mais où s'arrêteront nos dirigeants ?

Le texte de l'accord

managers de proximité tout en améliorant les conditions d'exercice de leurs missions.

Aussi, deux nouvelles fonctions sont créées :

- Responsable Opérationnel (ROp)
- Responsable d'Equipe (RE)

Cette évolution décrite ci-après renforce le collectif de travail, en positionnant les managers de proximité sur un site unique, et en clarifiant les missions de chacune des fonctions de la filière.

La Direction décide de créer ces fonctions d'encadrement (ROp et/ou RE) sur tous les sites selon les conditions décrites dans les articles suivants.

4.3.1 Création de la fonction de " Responsable Opérationnel "

Une fonction III-1, appelée Responsable Opérationnel (ROp), est créée pour assurer le management des sites distants, où travaillent de 8 à 12 agents.

Ce Responsable Opérationnel est le supérieur hiérarchique des agents placés sous sa responsabilité, et à ce titre réalise leur appréciation, et assure le management d'une seule équipe.

Par exception et sur des configurations très spécifiques (sites de moins de 8 personnes), il pourra intervenir sur deux sites proches l'un de l'autre, et dont le nombre des agents encadrés ne dépassera pas 12 personnes sur les deux sites.

Compte tenu de la petite taille de l'équipe à encadrer (entre 8 à 12 agents maximum), les activités du responsable opérationnel se répartissent de la façon suivante :


- 40 à 50 % de management (organisation planning, congés, appréciation, fiabilisation référentiel...),
- 50 à 60 % d'appui production (remplacement des positions de travail de son équipe, tâches d'amélioration de la QS, relations clients, réalisation de services complexes)

Les Responsables Opérationnels seront issus d'un dispositif de promotion concernant :

- Les agents exerçant actuellement des fonctions expérimentales de Factrice/Facteur Manager, pour lesquels un dispositif de promotion centré sur la reconnaissance de leur expérience, sera mis en œuvre,
- Les factrices/facteurs (Factrices/Facteurs, Factrices/Facteurs d'Equipe, Factrices/Facteurs Qualité, Factrices/Facteurs Polyvalents, Factrices/Facteurs Services Expert) aptes à exercer une fonction de Responsable Opérationnel, qui seront identifiés via un dispositif d'évaluation du potentiel.

Pendant la période de formation initiale (cf. Article 3.2), le ROp sera remplacé. Son remplacement pourra être assuré par un(e) Factrice/Facteur d'Equipe ou un(e) Factrice/Facteur Services Expert qui bénéficiera de

Nos commentaires

 *Mélangez les fonctions de chef d'équipe et de facteur qualité. Secouez bien. Vous obtiendrez un délicieux cocktail qui répond au doux nom de Rop.*

Hop hop hop, pas de temps à perdre, le Rop doit tout faire et gare à lui si le bureau ne tourne pas. Sauf à rallonger les journées et à leur greffer 2 bras supplémentaires, on voit pas bien comment la fiche de poste est tenable.

On nage vraiment en plein délire. Celles et ceux qui ont écrit cela sont-ils/elles déjà allés dans un bureau ? Les chefs d'équipe ne s'en sortent déjà pas. Comment le/la Rop, avec des tâches de production supplémentaires, pourrait-il/elle s'en sortir ???

Le texte de l'accord

l'indemnité de remplacement prévue à cet effet et des remboursements de frais de déplacements si besoin.

4.3.2 Création de la fonction de « Responsable d'Equipe »

Les évolutions en matière d'ambition sur l'excellence de service inscrite dans le projet stratégique de la branche doivent se traduire dans l'ensemble des missions des encadrantes/encadrants des factrices/facteurs.

Aucune tâche d'exécution ne peut figurer dans la fiche de poste des Responsables d'Equipe.

Les encadrantes/encadrants de la filière services, collecte et distribution, en poste à la signature de l'accord, seront affectés à la fonction de « Responsable d'Equipe » dont la description des rôles et missions intégrera l'ensemble des activités et des responsabilités portés par les encadrantes/encadrants en matière :

- De système de management de la qualité de service,
- De la satisfaction clients,
- Et de la prévention de la sécurité et de la santé de leurs collaborateurs.

Cette fonction est classifiée sur trois niveaux III-1, III-2 et III-3 :

- III-1 pour l'encadrement d'une ou 2 équipes, par exception 1 seule,
- III-2 pour l'encadrement de 2 à 3 équipes (maximum de l'ordre d'une trentaine d'agents) et la responsabilisation sur une activité transverse sur l'établissement (ex : gestion du parc véhicule),
- III-3 pour l'encadrement de 2 à 3 équipes (maximum de l'ordre d'une trentaine d'agents), la responsabilisation sur une activité transverse sur l'établissement, et le pilotage de projet au niveau de l'établissement.

Les encadrantes/encadrants actuels deviennent tous « Responsables d'Equipe ». Ce changement s'effectuera en respectant les 4 étapes suivantes :

1. Présentation de la fonction par le RPROD et appropriation des objectifs associés,
2. Lors du prochain entretien d'appréciation, un moment spécifique sera accordé pour fixer les objectifs sur la nouvelle fonction de RE et évaluer les besoins de développement nécessaires à l'exercice de sa nouvelle fonction,
3. Au cours d'un entretien spécifique, le ROP construira avec le RE un parcours de professionnalisation individuel (Vs référentiel managérial de l'Excellence, SMQ, SMSST...),
4. Puis renforcement de l'action managériale dans le cadre du déploiement d'un outil permettant à l'encadrant de consacrer 75% de son temps en management (cf. Article 4.3.4).

Nos commentaires

👉 Exit le chefs d'équipe, bienvenue au responsable d'équipe (RE). Ce n'est pas seulement un changement de nom de la fonction mais celle-ci qui est repensée. Et pas pour le meilleur !

👉 Attention, les mots sont importants ! Il n'est pas écrit que les RE ne pourront pas exercer des tâches d'exécution, seulement qu'elles ne figureront pas dans leur fiche de poste. Un bel exemple d'hypocrisie !

👉 Encore une fois, les mots sont importants, et le diable se niche dans des détails. Auparavant, les chefs d'équipe encadraient des agents, une équipe. On leur demande maintenant de "manager de la qualité de service". C'est beau "qualité de service", ça sonne bien ! Qui ne voudrait pas rendre un service de qualité ? C'est pourtant la même arnaque que la "relation client". Plutôt que d'avoir un encadrant de proximité qui relaie des consignes (là au moins c'était clair), on aura des managers qui imposeront des directives encore plus drastiques, mais sous couvert de la "satisfaction client", derrière laquelle se cache en réalité la course à la productivité. La tyrannie est d'autant plus efficace qu'elle se cache derrière l'apparence du bon sens. A ce jeu-là ce sont les agents d'exécution comme les encadrant-es qui sont perdant-es.

👉 Bon bah là au moins c'est clair ! Si un-e responsable d'équipe veut de la promotion, il va falloir qu'il/elle s'accroche et surtout qu'il/elle ne compte pas son temps ni son implication !

Le texte de l'accord

4.3.3 Attribution de la prime d'équipe pour les encadrantes/encadrants et revalorisation des quotes-parts de part variable pour les ROp et RE

Afin de reconnaître et valoriser le rôle clef des encadrantes/encadrants dans la transformation et leur engagement auprès de leurs équipes, la Direction décide l'attribution de la prime d'équipe à l'ensemble des Responsables Opérationnels et Responsables d'Equipes (III-1, III-2, III-3) :

- Cette prime vient en complément de la part variable.
- Cette disposition a pour objectif de renforcer le collectif managérial, autour de la réussite du service, de la satisfaction client et de l'excellence opérationnelle.
- Cette prime sera versée dès 2018 au titre des résultats obtenus l'année précédente et correspondra à la moyenne pondérée de la prime collective obtenu par le(s) équipes dont l'encadrante/encadrant assure la responsabilité.
- (Par ex 1 RE a 2 équipes avec 19 agents au total : 1 équipe de 12 agents et 1 équipe de 7 agents, l'équipe 1 bénéficie de 450€, l'Equipe 2 de 250€. Le RE percevra une prime de $(12*450+7*250) / 19 = 376€$).

Par ailleurs, la Direction décide d'augmenter la quote-part de leur part-variable de 100 € bruts.

Enfin, afin de reconnaître la mobilisation des collectifs managériaux et dans le cadre de cet accord, la direction décide de verser une prime exceptionnelle de 300 € bruts en moyenne, en mars 2017 aux encadrants de la filière Services de proximité, en fonction au 1er janvier 2016 et en activité à la signature de l'accord.


4.3.4 Les conditions d'exercice des métiers de Rop et RE

La capacité des ROp et RE à exercer pleinement et sereinement leur rôle de manager auprès de leurs équipes est une priorité du volet « Engagement » du plan « Ambition 2020, Vers le monde des services ».


La prise en compte de la multiplicité des tâches quotidiennes dont les ROp et RE ont la responsabilité, et la nécessité de leur donner le soutien et l'espace de responsabilité nécessaires à l'exercice de ses fonctions, ont donné lieu à l'élaboration d'un « référentiel des conditions d'emploi » qui structure les éléments essentiels à l'exercice de son activité.

Ce référentiel, initié en mars 2016, est actuellement en cours de finalisation dans 5 DSCC pilotes (Ain- Rhône, Loire-Atlantique-Vendée, Pays de l'Adour, Val d'Oise et Picardie) qui en testent la faisabilité et les conditions de mise en œuvre pour un retour d'expérience prévu à la fin du 1er semestre 2017. Il sera alors présenté en CDSP nationale de Branche.

Nos commentaires

 La multiplication des primes (et l'augmentation substantielle de celles existantes) montre bien que c'est là le seul moyen qu'ont trouvé nos dirigeants pour faire passer la pilule.

On le sait, de plus en plus de managers ne croient plus dans la stratégie perdante de ceux qui nous emmènent droit dans le mur. Les échelons intermédiaires craquent, la direction le sait et espère bien acheter la paix sociale de cette partie du personnel, en payant en espèces sonnantes et trébuchantes.

 L'enfumage habituel qui n'engage que ceux et celles qui y croient !

Le texte de l'accord

4.3.5 La gestion de carrière des encadrant-es

Les parties signataires confirment toute l'importance des différents moments clefs de la carrière des futurs managers :

- L'accueil et l'intégration,
- Leur professionnalisation,
- Leur promotion et le déroulement de leur carrière.

La Direction s'engage à :

- Effectuer 500 promotions sur le grade III-1 pour pourvoir les nouvelles fonctions de Responsable Opérationnel, sur la période 2017-2018.
- Promouvoir 2.000 encadrants sur la période de l'accord.

Les encadrantes/encadrants de proximité III-1, en poste à la signature de l'accord, n'ont pas vocation à occuper la fonction de Responsable Opérationnel.

Les parties signataires conviennent de faire évoluer la structure fonctionnelle des encadrants à la distribution. Pour ce faire, cette évolution de structure fonctionnelle de la fonction de RE et les promotions afférentes seront présentées en juin 2017 en commission de suivi nationale.

Afin de préparer les RE positionnés sur le niveau III-1 à ces évolutions, les parties signataires décident de mettre en œuvre sur la période de l'accord 1.000 parcours qualifiants. Pour rappel : ces mêmes RE bénéficieront également de la prime « parcours qualifiant » prévue par l'accord « un avenir pour chaque postier ».


En complément et afin d'améliorer la gestion des carrières, un audit des processus de revues du personnel sera réalisé. Cet audit portera sur la manière dont ces dernières sont réalisées, sur leur articulation avec les évaluations annuelles, sur leur cohérence avec les parcours professionnels des agents, et sur la restitution qui leur en est faite. Les résultats de cet audit seront partagés avec les parties signataires en commission de suivi nationale.

Afin d'assurer un accompagnement complet des agents en réorientation, la Direction s'engage à présenter à ces agents 3 propositions de poste sur un grade au moins équivalent au grade détenu par l'agent, dont au moins une dans un périmètre inférieur ou égal à 30 kms du lieu de travail ou du domicile. Dans ce cadre, les Espaces Conseil Carrières et les Espaces Mobilité Groupe jouent pleinement leur rôle dans l'accompagnement de ces agents.

En cas de reclassement en distorsion fonctionnelle négative, le niveau de la quote-part de la part variable de l'agent sera maintenu.

Enfin, les parties signataires souhaitent rappeler que l'attribution de la part variable doit être un acte managérial, qu'elle doit se faire au cours d'un entretien dans lequel le manager fournit à son collaborateur les explications

Nos commentaires

 *Ou comment mettre en concurrence les managers les uns avec les autres puisqu'il n'y aura pas de promotion pour tout le monde. Dans un système où la promotion est de toute façon biaisée et ne faisant pas nécessairement appel aux compétences requises et acquises...*

Le texte de l'accord

relatives au montant qu'il lui a attribué.

4.4 Autres chantiers fonctionnels

L'année 2017 sera aussi consacrée à l'étude des métiers suivants :

- La collecte et la cabine des établissements
- Les autres fonctions de cadre des PPDC et

PDC

- Les métiers de la qualité.
- L'évolution de la fonction de Facteur Guichetier

/ Chargé de Clientèle et autres opportunités de mutualisation de fonctions avec le Réseau

5 L'amélioration des équipements pour les factrices/facteurs

5.1 Mettre en adéquation les moyens de locomotion aux tournées

Les organisations doivent respecter les standards des métiers de la distribution, notamment ceux qui concernent la longueur des tournées en fonction des moyens de locomotion utilisés.

La Direction réaffirme la vérification systématique de l'adéquation des moyens de locomotion aux longueurs des tournées dans les études d'impact.

En attendant les conclusions du chantier normes et cadences du présent accord, la direction s'engage sur la mise en œuvre des mesures conservatoires suivantes :

- Toutes les tournées piétonnes dépassant les préconisations en vigueur sont transformées en tournées VAE (Vélo à Assistance Electrique) avant la fin de l'année 2017.

- Toutes les tournées vélo s'effectuent avec l'aide d'un VAE. Les tournées vélo ne doivent pas dépasser 25 km ou 30 km selon la topographie, le type de vacations et les modalités préservant l'autonomie électrique.


- Toutes les tournées VAE dépassant les préconisations précédentes sont transformées en tournées STABY ou une autre solution adaptée d'ici la fin de l'année 2017.


Les situations dérogatoires à ces principes, suite à un avis du médecin de La Poste, seront prises en compte localement.

Au-delà de ces mesures, les parties signataires ouvriront un chantier en 2017 concernant l'évolution des moyens de locomotions et leur utilisation au regard de la transformation de nos activités : accroissement des colis, IP, PPI et réduction du courrier.

Plus particulièrement concernant l'IP, en attendant les conclusions de ce chantier, les mesures conservatoires suivantes seront appliquées à compter de la signature de l'accord :

Nos commentaires

 Alors là, très fort ! Les préconisations existantes sont de 20 km maxi pour les VAE !

 La solution prônée par nos dirigeants est hallucinante ! Plutôt que de revoir à la baisse la longueur d'une tournée qui dépasserait les 25/30 km, ils proposent un nouveau matériel qui ne règle rien concernant la pénibilité liée à une tournée trop longue.

Qui plus est, c'est le STABY qui nous est vendu. Ce mode de locomotion qui permet plus de productivité, mais qui est tout sauf pratique (circulation sur les trottoirs, problèmes pour le garer, etc.), sans parler de la fiabilité.

Le texte de l'accord

- Plus aucune nouvelle organisation ne peut prévoir de tournée Vélo/VAE intégrant la distribution de l'IP,
- Lissage de la distribution de l'IP en tenant compte des délais de distribution,
- Utilisation des dépôts relais,
- Bonne répartition du poids sur les VAE.

5.2 Investir sur les locaux professionnels

La Direction investit de façon conséquente dans la rénovation de ses locaux professionnels (projet Boloco), et ce selon les quatre critères suivants: la sécurité, l'hygiène, la réfection et les équipements, l'aménagement standard.

1.000 opérations ont ainsi été identifiées pour un investissement de 6 millions d'euros sur la période 2016-2017. Elles concernent les espaces de production, les sanitaires et salles de pause, les bureaux des cadres et les salles de réunion.

Les CHSCT locaux sont associés à ces programmes de rénovation, et un suivi sera assuré en CNSST de manière régulière.

5.3 Traiter le colis en vrac

Le vrac est une modalité de transport très répandue sur le marché du Colis, et est utilisé tant par nos concurrents que par nos clients. Ainsi, le vrac existe aujourd'hui dans nos établissements et est appelé à se développer.

La Direction poursuit son action en faveur de la santé et sécurité au travail des postiers, et sa recherche constante pour améliorer la manutention des colis.

Aussi, en amont du déploiement dans chaque établissement, la Direction met en place simultanément les 4 solutions suivantes pour traiter le vrac dans de bonnes conditions :

- Systèmes d'aide à la manutention pour le chargement/déchargement, circulation des flux : ventouse, camionneur-décamionneur...,
- Systèmes de régulation thermique dans les remorques,
- Postes de travail variés et organisation du travail permettant la polyvalence d'activités afin de limiter le temps de présence sur les postes les plus difficiles à une durée prédéfinie,
- Prise en compte du profil santé des postiers travaillant sur le site.

En complément, les mesures provisoires/transitoires sont instaurées au bénéfice des factrices/facteurs :

- La distribution des objets et services reste l'activité principale; l'activité de chargement / déchargement vrac ne devant constituer qu'une partie de la journée de travail des Factrices/Facteurs,
- La formation de tous les agents affectés sur ces chantiers vrac aux bonnes pratiques de manutention (gestes et postures; une demi-journée, au minimum, par

Nos commentaires

Et pour les collègues qui sont déjà passés à la moulinette ? Tant pis pour elles/eux... Là on ne parle que des futures organisations !

Bah en fait ça existe déjà ! On rappelle quand même au passage que l'accord QVT (2013) avait sanctuarisé un budget pour les locaux vétustes ou à rénover. 4 ans plus tard, les bureaux concernés ne sont pas tous salubres, mais on nous informe que les budgets alloués ont bien été utilisés. Pour payer les heures sup ou les petits déj " conviviaux " obligatoires peut-être ?

Tant qu'à faire, autant se caler sur ce qu'il y a de pire en la matière. Nos dirigeants le savent, le vrac est sans aucun doute la pire des méthodes de travail en matière de santé au travail et de TMS. Mais comme les concurrents font tous cela et qu'en plus ça coûte moins cher, ils ne vont pas s'en priver !

C'est comme mettre un pansement sur une jambe de bois. La seule solution qui s'impose est l'abandon du vrac. Sans cela, c'est l'augmentation des TMS et maladies professionnelles qui attend les agents au tournant ! Et si les dirigeants avaient regardé ce qui se passe un peu dans les PFC (plate-forme colis), ils en seraient convaincus. D'autant que la rotation des postes est de moins en moins possible, au vu de l'augmentation du nombre d'agents en aptitude réduite (pour qui ce type de poste est le plus souvent proscrit).

On en reste à des déclarations d'intention (pourtant la version précédente de l'accord limitait cette activité à un tiers du temps de la vacation maximum). Il n'y a donc aucune mesure concrète et il y a fort à parier que les périodes de fort trafic (Noël, soldes) seront propices à l'oubli de ces belles intentions !

Le texte de l'accord

une personne qualifiée et habilitée à cette formation),

- L'encadrement veillera à la pratique des bons gestes et postures durant les activités de chargement et déchargement.

6 Santé, relations et vie au travail

La santé et la vie au travail constituent une priorité absolue qui se traduit au travers de différentes démarches complémentaires dans le domaine de la prévention, de l'évaluation des risques professionnels, des pratiques managériales et des relations au travail.

La Direction s'engage à dédier un budget Vie Au Travail défini au niveau national, à hauteur de 9 millions d'euros par an.

6.1 La prévention de l'accidentologie

Mise à disposition des moyens de locomotion et des matériels adaptés

La BSCC poursuivra ses efforts en matière d'adaptation des matériels aux factrices/facteurs, et ses expérimentations pour rechercher des nouveaux matériels favorisant la prévention primaire, secondaire ou tertiaire.

Lorsque des adaptations de ces matériels sont préconisées par le médecin du travail, autrement dit pour des raisons médicales, la DSCC veillera à ce que ces matériels soient mis à disposition au plus tard sous deux mois à compter de l'avis du médecin du travail, au besoin en ayant préalablement étudiés ces modalités d'adaptation en Commission Retour et Maintien dans l'Emploi. Les fournisseurs seront évalués sur leur capacité à réagir à ces demandes.

6.2 La prévention des risques psychosociaux

Les factrices/facteurs et les encadrants sont des acteurs essentiels du changement. Ils doivent aussi en être les bénéficiaires, et disposer d'un environnement grâce auquel ils se sentent bien dans leur travail.

En effet, il convient de placer les factrices/facteurs et leurs encadrants dans les meilleures conditions possibles, tant pour prévenir les situations à risques, en anticipation, que pour contribuer à traiter les cas problématiques, dès leur survenance.

En ce domaine, le rôle de l'encadrement s'avère majeur pour pratiquer un management responsable, objectivé sur la dimension « santé, sécurité et prévention des risques psychosociaux », notamment en veillant au bon comportement des collaborateurs, en fixant des objectifs réalistes, réalisables et équitables, en termes de moyens et de temps, ainsi qu'en permettant aux collaborateurs de s'épanouir professionnellement, dans le cadre des objectifs et orientations de l'entreprise.

Il s'agit, de développer l'écoute, la confiance, la coopération et la cohésion au sein des équipes en encourageant la complémentarité et la diversité, au service des mêmes

Nos commentaires

🗨️ C'est tellement une priorité que ce chapitre intervient à la toute fin de l'accord ! Ils auraient pu au moins faire semblant en commençant par cette thématique. Même en ce qui concerne la forme, nos dirigeants restent dans le mépris et le déni de la réalité sociale de l'entreprise.

🗨️ Que c'est beau ! On en pleurerait presque. Après nous avoir expliqué à quelle sauce on allait nous manger, on vient nous expliquer qu'en fait on ne pense qu'à notre bien. Si réellement les rédacteurs/trices de ce texte avaient comme priorité le bien-être des agents de la distribution, ils/elles auraient basé les discussions sur un nécessaire bilan des réorganisations. Ce ne sont pourtant pas les rapports d'expertises qui manquent ! Tous convergent, comme le rappelle le courrier adressé par les cabinets d'expertise au PDG de La Poste : "situation préoccupante du fait de la rapide dégradation de l'état de santé des agents", "réorganisations permentes qui [...] soumettent les agents [...] à des cadences accélérées", "conséquences en termes de santé au travail [...] dramatiques", etc.

Ils auraient proposé des mesures concrètes telles que les comblements des vacances d'emplois, le remplacement de tous les départs, l'augmentation des volants de remplacement, l'arrêt des réorganisations et de la préquantification du travail... Mais non, on nous vend de beaux sentiments et de belles paroles qui ne correspondent à rien de concret.

🗨️ Faudra quand même nous expliquer comment on développe l'écoute, la confiance, toussa toussa, en réorganisant de manière permanente, en mettant les agents en

Le texte de l'accord

orientations.

En effet, en complément des obligations légales et des dispositions de l'entreprise, la BSCC prévoit :

- De piloter un plan d'actions en prévention primaire, secondaire et tertiaire, qui intègre une évaluation des facteurs de stress et les leviers pour garantir la santé au travail des factrices/facteurs et de leurs encadrantes/encadrants,
- De veiller à la qualité des relations au sein des établissements et avec les clients,
- De promouvoir l'hygiène de vie et la lutte contre les addictions.

L'ensemble des dispositions associées à ces engagements sera élaboré de façon participative, en associant les équipes concernées et en concertation avec les organisations syndicales (notamment lors des CHSCT locaux, et lors de la commission de suivi).

L'évaluation des risques professionnels réalisée dans chaque établissement intègre les risques psychosociaux, et conduit à un plan d'action adapté.

Pour contribuer à l'analyse des risques psycho-sociaux, une évaluation sera conduite, avec l'aide de prestataires spécialisés, d'ici la fin du premier semestre 2017 sur un échantillon représentatif de factrices/facteurs et d'encadrantes/encadrants en associant les SST et les assistants sociaux. Les critères de choix des établissements de l'échantillon feront l'objet d'un échange en CNSST de la BSCC. Les responsables RH des établissements seront particulièrement chargés du bon déroulement et du suivi de cette démarche ; ils bénéficieront d'une formation /action spécifique.

La présentation des résultats des évaluations et du plan d'action national qui en découle sera faite en CNSST BSCC avant la fin du premier semestre 2017 et le plan d'actions sera déployé sur un an.

6.3 Anticipation et limitation des risques d'inaptitude

Des parcours professionnels seront développés par la BSCC en étroite collaboration avec le Groupe pour anticiper et limiter les risques d'inaptitude auxquels sont exposés les postiers qui exercent des métiers à forte sollicitation. Ils pourront être proposés aux personnes suivies en CRME, ne pouvant plus exercer leur métier en raison d'inaptitudes.

Par ailleurs, les médecins du travail seront associés à la détection des risques d'inaptitudes chez les postiers exerçant un métier à forte sollicitation depuis une longue durée.

Les encadrantes/encadrants des équipes de factrices/facteurs seront formés (e-formation) aux principes et outils relatifs à la prévention et au traitement de l'inaptitude ainsi qu'à l'appropriation du dispositif CRME. Un entretien de carrière adapté réalisé par le Conseiller en évolution professionnelle sera proposé aux postiers qui pourraient avoir besoin d'envisager un changement

Nos commentaires

concurrency (notamment via la promotion et les nouvelles fonctions) et en maintenant une pression maximum ?

👉 Comment ça "notamment les CHSCT" ? Les plans de prévention et d'action sont du ressort des CHSCT. Un point c'est tout ! Il faudrait peut-être penser à offrir un Code du Travail à nos dirigeants ! Plus sérieusement le CHSCT est l'instance la plus efficace pour défendre les intérêts des agents. C'est pourquoi elle est la cible principale des attaques de la direction, comme le pointe le courrier des cabinets d'expertise.

👉 Plutôt que de faire appel à des prestataires externes, ils auraient plus vite fait de prendre connaissance des centaines de PV de CHSCT et d'expertises votées par ces instances. La Poste, qui n'ignore rien de la crise sociale actuelle, fait semblant de la découvrir et promet qu'elle va y regarder de plus près ! On est à la fois dans le foutage de gueule et le cynisme le plus total.

👉 Tout ça existe déjà dans d'autres accords (notamment sur le maintien dans l'emploi des personnes à aptitude réduite ou en situation de handicap). Rien de nouveau donc ! La manière la plus efficace de réduire la pénibilité serait de réduire le temps de travail, d'arrêter d'augmenter sans cesse la productivité avec des organisations pathogènes et de mettre en place des organisations avec des temps de repos suffisants pour récupérer.

Le texte de l'accord

d'activité à plus ou moins long terme pour des raisons de santé. Un plan d'action leur sera proposé, pour les préparer à une évolution professionnelle, où ils occuperont un poste en adéquation avec leur état de santé (en cohérence avec leurs compétences et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Enfin, chaque personne concernée, si elle le souhaite, bénéficiera des actions d'accompagnement individuelles ou collectives de l'Espace Mobilité Groupe.

6.4 L'hygiène de vie en lien avec le travail

L'hygiène de vie en lien avec le travail et la lutte contre les addictions seront notamment portées par une politique générale de prévention, portée par les SST et les Assistant(e)s social(e)s

En complément, et afin de promouvoir l'ensemble de l'offre sociale et de santé de La Poste, une journée « Bien dans mon travail » est organisée une fois par an dans chaque établissement, sur tous les sites de l'établissement.

Cette journée présente des actions d'information et de sensibilisation à la prévention des addictions, à l'hygiène de vie, aux prestations sociales proposées qui peuvent être sollicitées par les postières et les postiers et qui facilitent l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Ces journées sont préparées en concertation avec l'équipe RH de la DSCC les RRH des établissements, les Services Santé au Travail, les assistants sociaux, la filière prévention, ainsi que les associations de personnel spécialisées dans le handicap, les addictions et la maladie.

Les thèmes sont présentés en CHSCT. A cette fin des kits sont mis à disposition des établissements par la BSCC et sont présentés en CNSST BSCC.

Ces journées pourront être élargies aux familles des factrices/facteurs et des encadrantes/encadrants, selon les thèmes et les spécificités des sites et établissements.

6.5 Des échanges favorisés par la création d'un réseau d'encadrant-es

Afin de soutenir les encadrantes/encadrants dans la prise en compte des évolutions de leurs pratiques, des groupes d'échanges de pratiques entre encadrants volontaires d'établissements Courrier et Colis proches géographiquement seront organisés deux fois par an. Ces échanges pourront prendre la forme de groupes de travail de co-développement, au sein desquels un encadrant soumet à ses collègues une thématique concrète à résoudre ; ces derniers intervenant alors comme des conseils internes.

Sur volontariat, des échanges de poste d'encadrants entre établissements proches sur une journée pourront être organisés sur le mode « vis ma vie ». Un débriefing interviendra ensuite, afin de valoriser les observations réciproques. Ces programmes seront organisés et suivis par les équipes RH des DSCC et des établissements.

A minima une convention annuelle réservée aux enca-

Nos commentaires

☞ Ca rappelle une campagne durant laquelle on expliquait aux agents comment bien se nourrir ! A quand des cours pour apprendre à bien se brosser les dents ou encore quel type de gel douche utiliser ?

Et sur la lutte contre les addictions, un référentiel existe déjà sur les mesures à prendre... sauf qu'il n'est quasiment jamais appliqué. La lutte contre les addictions se transforme le plus souvent en procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

☞ D'un côté les encadrant-es anonymes (sur le modèle des alcooliques anonymes), de l'autre Vis ma vie ! A quand Pascal le Grand frère et super Nanni pour guider les encadrant-es et leur faire adopter les bonnes pratiques ???

Nous on propose plutôt un jeu rigolo : une invitation pour nos dirigeants à bosser dans un établissement pendant un mois (au déchargement vrac, en tournée, à la cabine, en carré pro...), avec bien entendu le salaire correspondant ! On verra après ça si ils/elles osent pondre un tel accord.

Le texte de l'accord

drants sera organisée par le directeur de la DSCC. Au cours de ces conventions, les projets seront présentés et feront l'objet d'un échange, les encadrants pourront s'informer sur les perspectives d'évolutions de l'entreprise et sur leurs perspectives de carrière, rencontrer l'équipe dirigeante de la DSCC, faire le bilan des groupes d'échange ; en dégager des plans d'actions et suivre leur mise en œuvre.

Au cours de cette convention, figurera obligatoirement un temps clairement dédié à la thématique « bien dans son travail », organisée dans le prolongement et la déclinaison de la démarche du Groupe.

6.6 Des budgets dédiés, suivis et non-miscibles

Chaque DSCC dispose des budgets suivants :

- Un budget PAPRIACT,
- Un budget pour la Qualité de Vie au Travail,
- Un budget Handicap (réservé pour les aménagements de poste des bénéficiaires d'obligation d'emploi, détenteurs d'une RQTH ou d'un titre équivalent).

Ces trois budgets ne seront pas miscibles entre eux et, a fortiori, ils ne pourront être mutualisés avec le reste du budget alloué à la DSCC.

Le budget QVT sera déconcentré jusqu'à l'établissement, et couvrira les actions QVT locales décidées et partagées collectivement.

Un suivi des dépenses intervenues sur ces trois budgets sera présenté en CHSCT et un bilan annuel sera présenté en CNSST BSCC et en commission de suivi nationale.

6.7 La qualité des relations internes au sein des établissements


Afin de veiller au maintien de la qualité des relations au sein des établissements, des actions de sensibilisation au respect entre les personnes, à la diversité et à la lutte contre les discriminations, à la communication positive seront réalisées.

A ce titre, 100% des encadrantes/encadrants et des RH de proximité seront formés à la communication positive avant mi-2018.


La prévention des incivilités dans le cadre des relations entre postiers passe par l'écoute et le dialogue au sein des équipes de travail, et par le rappel de ce qui est attendu de chacun dans un contexte de travail. Chaque fait dûment constaté dénotant un manque de respect entre plusieurs factrices/facteurs, d'un(e) factrice/facteur envers son encadrante/encadrant ou d'un(e) encadrante/encadrant envers le(la) factrice/facteur fera donc l'objet d'un échange pour comprendre la situation, d'un rappel à l'ordre et, si le comportement est répété, fera l'objet d'une sanction.

Cet échange interviendra selon un processus normalisé, reconnu et présenté aux différentes parties prenantes. Le RRH sera garant de sa bonne application.

Nos commentaires

 *Oser parler de respect est une insulte faite aux postiers et postières. Que la direction commence par se l'appliquer à elle-même et ensuite elle pourra venir donner des leçons à celles et ceux qui triment tous les jours. Qu'elle écoute les postiers et postières quand ils et elles se mettent en grève pour dénoncer une réorganisation néfaste pour leurs conditions de vie et de travail ou quand ils/elles se disent épuisés.*

Au lieu de ça on nous bassine avec la "communication positive". Une fois de plus, on se sert d'un terme de bisounours pour nous fourguer du management-bourrage de crâne en contrebande. Etre "positif", c'est être d'accord avec la politique de la boîte. Les syndicats de lutte ? Les collègues qui refusent de plier l'échine ? De mauvais "collaborateurs" qui embêtent tout le monde avec leur esprit négatif.

 *Quand on voit les dossiers bidonnés par la boîte pour dégager des agents ou des militant-es trop gênant-es, en s'appuyant sur un soi-disant manque de respect (en fait, souvent le simple fait de l'ouvrir un peu trop), on a tout à craindre d'une telle procédure !*

Le texte de l'accord

6.8 La qualité des relations avec les clients

Afin de maintenir la qualité des relations avec les clients, la BSCC agit lorsque des faits sont constatés : agressions, violences, manque de respect, incivilités ou discriminations.

Pour les factrices/facteurs et les encadrantes/encadrants exposés au risque d'incivilités et d'agression externes, de la part de clients ou de tiers, un programme de formation sera disponible dès début 2017 pour les sensibiliser sur ce sujet, expliquer les conduites à tenir en cas d'incivilités ou d'agression, et l'accompagnement déployé par La Poste sur le plan médico-social et juridique.

Un soutien opérationnel spécifique sera mis en place sur les sites les plus exposés.

Une analyse des causes d'incivilités et agressions intervient au niveau local. Elle est partagée de façon à déployer des actions appropriées. A titre d'exemple, des dépliants accessibles seront mis à disposition des factrices/facteurs pour expliquer aux clients les procédures relatives aux contrôles d'identité, qui peuvent être source de conflits et d'incivilités.

Une analyse des incivilités constatées et un travail sur les actions de prévention à déployer seront réalisés une fois par an en CHSCT.

Au-delà des suivis actuels relatifs aux accidents du travail, une présentation en CNSST BSCC sera faite deux fois par an sur le nombre d'incivilités et d'agressions, le nombre de plaintes déposées, les principales causes et actions déployées.

6.9 L'organisation des espaces de discussion

Les espaces de discussion au travail seront mis en place de façon progressive et volontariste. Ils favorisent l'expression sur le travail réel au sein de l'équipe, et contribuent à associer chacun à l'organisation d'un travail se déroulant dans de bonnes conditions.

Ces espaces de discussion au travail seront également organisés par le responsable production avec ses équipes d'encadrants. L'organisation du travail, la répartition des tâches, les nouveaux outils de travail et les activités support, y compris de reporting, y seront abordés pour évaluer la charge de travail des encadrants et remédier aux écarts réguliers.

7 Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours, au lendemain des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

Pendant toute sa période de durée déterminée, cet accord pourra être révisé, conformément aux dispositions de l'article L2261-7 et suivant du code du travail. La demande de révision devra être portée à la connaissance

Nos commentaires

🗨️ Petite précision : les mesures à appliquer en cas d'incivilité ou d'agression existent déjà et devraient, normalement, être connues et appliquées. Pourtant le dernier accord en date qui traite de cette question est tout récent (accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). A croire que la direction a la mémoire courte ou qu'elle cherche désespérément à remplir des pages blanches pour mieux dissimuler ses mauvais coups.

🗨️ Là aussi un article qui tient de l'entourloupe. Les espaces de discussion en question ne sont pas là pour faire joli dans le décor. Il s'agit d'associer au maximum les agents dans tout le processus de réorganisation (remarque que cela colle au fait que ces dernières seront, grâce à cet accord, permanentes). On donne l'impression qu'on a son mot à dire, mais il s'agit seulement de se servir de notre connaissance du métier... pour aider nos patrons à faire encore plus de productivité. Nos dirigeantes veulent littéralement vampiriser nos compétences pour les retourner contre nous.

A SUD nous sommes pour la multiplication des "espaces de discussion", mais pas pour nous tirer une balle dans le pied. Plutôt pour discuter des vrais problèmes et aussi de la manière de les résoudre collectivement, en nous organisant. D'ailleurs ces cadres de débat existent déjà : ce sont les heures d'information syndicales, les Assemblées Générales, etc. Autant "d'espaces de discussion" que La Poste s'évertue à combattre par tous les moyens de répression. Coïncidence ? Nous ne croyons pas !

Le texte de l'accord

des autres parties contractantes, avec un préavis de 3 mois.

A son terme, l'accord cessera automatiquement et de plein droit, de produire tout son effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

8 Commissions de suivi nationales et territoriales de la mise en place de cet accord

8.1 Suivi de la mise en place de l'accord aux niveaux national et territorial

Une commission de suivi et d'interprétation au niveau national sera mise en place avec les organisations syndicales signataires.

- La première réunion constitutive de cette commission définira les modalités de fonctionnement.

- Les productions et les notes d'interprétation de la commission de suivi nationale seront communiquées localement aux organisations syndicales signataires.

- Elle sera composée de 2 représentants par organisation syndicale ou liste signataire, avec la possibilité de se faire accompagner d'un expert, et des représentants de la Direction de la Branche Services Courrier Colis.

- Les parties s'efforceront dans la mesure du possible de désigner des personnes ayant participé aux négociations initiales ou, à défaut, à une précédente commission de suivi, afin d'assurer une meilleure continuité des échanges.

Par ailleurs, un rapport sera présenté annuellement à la Commission Nationale Santé et Sécurité au Travail sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif.

La commission de suivi nationale se tiendra au minimum deux fois par an, jusqu'au délai d'expiration de l'accord. Elle pourra se réunir, en cas de besoin, et à la demande écrite et motivée d'au moins une organisation signataire. Les parties signataires fixeront alors ensemble la date à laquelle la réunion pourra se tenir.

La première commission de suivi nationale se tiendra au plus tard à la fin du premier semestre 2017 (les invitations seront envoyées 15 jours à l'avance).


En complément de la commission de suivi nationale et afin de décliner opérationnellement les engagements du présent accord, une commission de suivi territoriale au niveau de chaque DSCC est installée :

- Cette commission territoriale se tiendra une fois par semestre,

- Ses travaux alimenteront le reporting et les réflexions de la commission de suivi nationale,

- Elle sera composée de 2 représentants par organisation syndicale ou liste signataire, avec la possibilité de se faire accompagner d'un expert, et des représen-

Nos commentaires

 *Planqué au fin fond du texte, ce paragraphe constitue un des dangers majeurs de cet accord.*

Par l'instauration de ces commissions de suivi nationales et territoriales, la direction exclue de fait une partie des organisations syndicales du " dialogue social ".

Ce "dialogue social" dont elle se gargarise à tout bout de champ mais qui, en réalité, l'embête bien quand elle a en face d'elle des syndicats qui contestent sa politique. La solution est toute trouvée : on exclut sans autre forme de procès les empêcheurs de réorganiser en rond.

Pour ce faire, La Poste se livre à un véritable tour de passe-passe : confier aux commissions de suivi nationales et territoriales ce qui est normalement du ressort d'instances comme les CHSCT ou les Comités Techniques. Instances où siègent les organisations représentatives, y compris donc des syndicats non signataires de cet accord.

Sont concernés les chantiers sur les Normes et Cadences, les temps forfaitaires (des activités actuelles comme des nouveaux services), la situation des QL qui sont "structurellement" concernés par les heures supplémentaires (qu'il s'agisse des diagnostics des QL et des établissements ou des décisions à prendre pour y répondre), les tournées réservées, les recrutements etc. Rien que ça !

Le texte de l'accord

tants de la Direction de la Branche Services Courrier Colis.

De la même façon, les parties s'efforceront dans la mesure du possible de désigner des personnes ayant participé à une précédente commission de suivi, afin d'assurer une meilleure continuité des échanges.

8.2 Dialogue social territorial

Afin de développer un dialogue social de proximité et de mieux appréhender les spécificités territoriales, le présent accord servira de cadre à des négociations déconcentrées dans les DSCC.

Pour mieux appréhender les spécificités de l'Île-de-France au niveau de l'emploi, du recrutement, de la structure fonctionnelle, une concertation dans chaque DSCC de l'Île-de-France sera ouverte avec les organisations syndicales signataires pour identifier les spécificités locales.


Une synthèse sera présentée dans le cadre d'une concertation nationale avec les organisations syndicales signataires.

Les résultats de cette concertation nationale seront déclinés dans une concertation locale dans chaque DSCC de l'Île-de-France.

9 Publicité

Le présent accord sera déposé après l'expiration du délai d'opposition, par La Poste auprès de la DIRECCTE de Paris en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, et en un exemplaire original auprès du secrétaire du greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Nos commentaires

 Pour l'Île-de-France, c'est l'ensemble des négociations qui est cadré par cet accord... Et, bien sûr, seuls les signataires seront conviés.

Si on résume, c'est le vote de plus de la moitié des postiers et postières de la branche Courrier/Colis lors des dernières élections professionnelles qui est purement et simplement ignoré.

De Valls à Wahl, le 49-3 fait visiblement des émules à La Poste !

Annuaire des syndicats Poste - SUD PTT

ALSACE

Bas-Rhin

SUD Poste Alsace
37 rue de la canardière
67000 Strasbourg
Tél/fax : 03 88 15 02 72
Tel : 09 63 58 56 66
sud.ptt.alsace@orange.fr

AQUITAINE

Syndicat de la Gironde

Boite postale 718,
33006 Bordeaux cedex
Téléphone : 05 56 90 89 33
Télécopie : 05 56 90 89 39
sudptt33@wanadoo.fr

Syndicat de la Dordogne

9 rue du 4 Septembre
3ème étage
24017 PERIGUEUX Cedex
Téléphone : 05 53 53 52 34
sudptt24@wanadoo.fr

Syndicat des Landes

Centre Mercure
6 rue des prairies
40100 DAX
Téléphone : 06 72 67 29 59
sudptt.landes@wanadoo.fr

Syndicat du Lot-et-Garonne

39 rue des Augustins
47000 Agen
Téléphone : 05 53 47 86 18
Télécopie : 05 53 47 02 29
sudptt47@wanadoo.fr

Syndicat des Pyrénées-Atlantiques

3 rue Jacques Laffitte
64100 Bayonne

Téléphone Poste : 05 59 59 56 52
Télécopie : 05 59 59 12 95
SUDPTT64@wanadoo.fr

AUVERGNE

Syndicat régional d'Auvergne

27 rue Alexandre Ribot
63000 Clermont-Ferrand
Téléphone : 04 73 98 28 30
Télécopie : 04 73 98 28 39
sud.ptt63@wanadoo.fr
<http://sudpttauvergne.unblog.fr/>

Pour l'Allier

20 bd alsace Lorraine
03305 Cusset cedex

Montluçon

Téléphone : 04 70 28 55 89
Télécopie : 04 70 05 81 04

Vichy

Téléphone : 04 70 97 79 28
Télécopie : 04 70 96 29 19
sudptt03@wanadoo.fr

BOURGOGNE

Syndicat régional Bourgogne

47 avenue Marguerite de Salin
21160 Marsannay la cote
Téléphone : 03 80 65 33 25
Télécopie : 03 80 31 60 64
sud.ptt@orange.fr

Syndicat de la Nièvre

12 rue du 14 juillet 1789
58000 Nevers
Téléphone : 03 86 36 91 62
Télécopie : 03 86 61 01 42

Syndicat de Saône et Loire

3 rue georges leconte
71000 Macon

Téléphone : 03 85 37 84 48

Télécopie : 03 85 37 84 45

sudptt71@wanadoo.fr

Permanences les lundis et jeudis

BRETAGNE

Syndicat des Côtes-d'Armor

1et 3A rue Zénaïde Fleuriot
22000 St-Brieuc
Téléphone : 02 96 33 50 89
Télécopie : 02 96 61 96 79
sud22@wanadoo.fr

Syndicat du Finistère

33 Avenue de la libération
29000 Quimper
Téléphone : 02 98 95 09 09
Télécopie : 02 98 95 28 29
sudptt29s@wanadoo.fr

à Brest :

2 rue de l'amiral Nielly
29200 Brest
Téléphone : 02 98 33 14 10
Télécopie : 02 98 33 16 96
sudpttbrest@wanadoo.fr

Syndicat de l'Ille-et-Vilaine

16, rue des frères Moine
BP 90267, 35202 Rennes cedex 2
Téléphone : 02 99 50 51 51
Télécopie : 02 99 53 77 51
sudptt35@wanadoo.fr

Syndicat du Morbihan

81, Boulevard Cosmao Dumanoir
56100 Lorient
Téléphone : 02 97 64 75 00
Télécopie : 02 97 84 03 30
sudptt56@wanadoo.fr

CENTRE/LIMOUSIN

Syndicat du Cher

186 route de St Michel - appt 4487
18000 Bourges

Téléphone : 02 48 50 32 37

Télécopie : 02 48 50 39 65
sudptt.18@wanadoo.fr

Syndicat de l'Indre

Châteauroux St Christophe
24 avenue de Blois
36018 Châteauroux cedex
sudptt.36@wanadoo.fr

Syndicat d'Indre-et-Loire

La Camusière
18 Rue de l'Oiselet
37550 SAINT AVERTIN
Téléphone : 02 47 85 11 11
Télécopie : 02 47 85 11 12
sudptt36.37@gmail.com

http://sudptt36-37.org/

Syndicat du Loiret

12 Impasse Cité St Marc
45000 ORLEANS
Téléphone : 02 38 83 72 39
Télécopie : 02 38 61 51 08
sudloiret@wanadoo.fr

Syndicat du Limousin

19, avenue du général Leclerc
87100 Limoges
Téléphone : 05 55 77 99 79
Télécopie : 05 55 77 84 49
sud-ptt.limousin@wanadoo.fr

CHAMPAGNE-ARDENNE

Syndicat régional de Champagne-Ardennes

95 Boulevard du Général Leclerc
51100 REIMS
Téléphone : 03 26 40 29 00

Fax : 09 70 32 79 83
sudptt.champ.ard.po@gmail.com
Syndicat des Ardennes
Secteur Poste
64, rue Forest
08000 Charleville-Mézières
Tél-Fax : 03 24 32 29 29
sudpttp08@wanadoo.fr
Syndicat de l'Aube
66 Rue Ambroise Cottet - BP 3400 -
10012 TROYES CEDEX
Tél : 03 25 70 88 12
Port : 06 74 77 10 28
sudposte10@gmail.com
Syndicat de la Marne
14 rue Titon
51000 Châlons-en-Champagne
Téléphone : 03 26 21 65 66
Télécopie : 03 26 21 65 73
sudpttpo51@gmail.com
Syndicat de la Haute-Marne
49 Rue Levy Alphandery
52000 Chaumont
Tel : 03 25 01 54 02
sudposte52@gmail.com
FRANCHE-COMTÉ
Syndicat du Doubs
31 bd Diderot
25000 Besançon
Téléphone : 03 81 81 80 30
Télécopie : 03 81 82 06 17
sudptt.25@wanadoo.fr
Syndicat du Jura
18 ,rue nationale
boite postale 10
39100 PARCEY
Téléphone : 03 84 82 52 31
Télécopie : 03 84 82 44 46
sudptt39@wanadoo.fr
Syndicat de la Haute-Saône
14 rue Fleurier
70000 Vesoul
Téléphone : 03 84 96 01 65
Télécopie-répondeur : 03 84 96 01 79
SUD70@wanadoo.fr
Syndicat du Territoire de Belfort
BP 72
Maison du peuple
Place de la résistance
90002 Belfort cedex
Téléphone : 03 84 21 50 62
Télécopie : 03 84 21 51 52
sudptt.90@wanadoo.fr
LANGUEDOC-ROUSSILLON
Syndicat de l'Aude
12 rue Georges Clémenceau
11022 Carcassonne cedex
Téléphone : 04 68 71 69 91
Télécopie : 04 68 71 81 39
SUDPTTAUDE@wanadoo.fr
Syndicat du Gard
Secteur Poste
12 rue Rivarol
30000 Nîmes
Téléphone : 04 66 76 81 76
Télécopie : 04 66 76 81 75
Sudposte30@gmail.com
Syndicat de l'Hérault
18 Bd Pédro de Luna
34070 Montpellier
Téléphone Poste : 04 67 42 87 77
Téléphone télcom : 04 67 42 18 88
Télécopie : 04 67 42 18 82
sudptt.34@wanadoo.fr
Syndicat de la Lozère
6 Boulevard du Soubeyran
48000 Mende
Téléphone/fax : 04 66 49 26 62
Sudpttlozere@wanadoo.fr
Syndicat des Pyrénées-Orientales
2 bd Henri POINCARE
Le Cristal etq 2
66000 Perpignan
Téléphone et fax : 04 68 57 90 06
Téléphone : 09 61 31 59 99
syndicat-sud-poste-66@orange.fr
LORRAINE
Syndicat de Meurthe-et-Moselle
8 rue de la Moselle
BP 71122
54523 Laxou cedex
Téléphone : 03 83 35 94 94
Télécopie : 03 83 35 95 00
sudptt54@wanadoo.fr
Syndicat de la Meuse
La Poste
local syndical PPD
55100 VERDUN
sudptt55@wanadoo.fr
Syndicat de la Moselle
4, rue Thomas Edison
BP 55012
57084 Metz cedex 3
Téléphone : 03 87 62 48 48
Télécopie : 03 87 66 96 22
sudptt57@sudptt.fr
Syndicat des Vosges
13, rue François Blaudez
BP 454
88011 Epinal cedex
Téléphone : 03 29 82 05 98
Télécopie : 3 29 82 07 30
sudptt88@wanadoo.fr
MIDI-PYRÉNÉES
Syndicat de l'Ariège

21 rue des chapeliers
boite postale 50128
09003 Foix cedex
Tél-fax : 05 61 65 56 16
SUDPTTARIEGE@wanadoo.fr
Syndicat de la Haute-Garonne
52, rue Jacques Babinet- BP 22351
boite postale 22351
31023 Toulouse cedex 1
Téléphone : 05 62 14 05 10
Télécopie : 05 61 43 05 07
sudptt31@wanadoo.fr
www.sudptt31.org
Syndicat du Gers
1, impasse Pierre Fermat
32000 Auch
Téléphone : 05 62 61 84 00
Télécopie : 05 62 61 84 03
sudptt.gers@wanadoo.fr
Syndicat du Lot
Local syndical
PPDC de CAHORS
46170 L'hospitalet
sud46laposte@gmail.com
Syndicat des Hautes-Pyrénées
Cité de l'Orneau Bât MM
4 rue de Broglie
65000 TARBES
Téléphone / Télécopie : 05 62 44 83 03
sudptt65@wanadoo.fr
Syndicat du Tarn-Aveyron-Lot
59 rue Raymond Sommer
81000 Albi
Téléphone : 05 63 38 43 81/28 47
Télécopie : 05 63 38 48 72
sud81laposte@wanadoo.fr
sud81telecom@wanadoo.fr
Syndicat du Tarn-et-Garonne
18 allée Jean Jaures BBP 785
820013 Montauban cedex
Téléphone : 05 63 20 40 08
Télécopie : 05 63 91 42 42
sudptt82@wanadoo.fr
NORD-PAS DE CALAIS
Syndicat du Nord
PIC du Nord
1271 rue des saules
59891 Lille CEDEX 9
Téléphone : 03 20 67 20 09
Télécopie : 03 20 47 43 69
SUD-PTT.59@wanadoo.fr
Syndicat du Pas-de-Calais
Secteur Poste
BP N° 16
62580 VIMY
téléphone : 03 21 48 45 11
télécopie : 03 21 59 88 58
sudptt62@wanadoo.fr
www.sudptt62.org
NORMANDIE
Syndicat du Calvados
55/57 Avenue de la Côte de Naere
14000 CAEN
Téléphone : 02 31 94 26 00
Télécopie : 02 31 94 26 26
sudptt14@wanadoo.fr
sudposte14@orange.fr
Syndicat de la Manche
7, rue du maréchal Leclerc
Boite postale 482
50002 St-Lô cedex
Téléphone : 02 33 72 04 70
Télécopie : 02 33 72 25 98
sudptt.manche@orange.fr
Syndicat de l'Orne
5 Bd Carnot
61200 Argentan
Téléphone : 02 33 35 60 60
Télécopie : 02 33 35 60 66
sudptt61@wanadoo.fr
Syndicat de Haute-Normandie
144 Boulevard de l'Europe, 76100 Rouen
Téléphone : 02 35 63 20 20
Télécopie : 02 35 63 09 09
sudptt.hn@orange.fr
à Evreux
2, rue de Vernon
27000 Evreux
Téléphone : 02 32 31 29 41
Télécopie : 02 32 39 73 85
sudptt.eure@wanadoo.fr
Au Havre
Tél : 02 35 55 37 54
PAYS DE LOIRE
Syndicat de la Loire-Atlantique
50, Bd de la Liberté
44100 Nantes
Téléphone : 02 51 80 66 80
Télécopie : 02 40 43 49 96
sudptt44@wanadoo.fr
sudposte44@orange.fr
http://www.sudptt44.org
Syndicat Anjou Maine
39 rue de l'enfer
BP 70850
49008 Angers cedex 01
Téléphone : 02 41 25 28 98
Télécopie : 02 41 25 29 30
sud-ptt49@wanadoo.fr
à Laval
20, place de la gare
boite postale 911
17 rue St Mathurin
53009 Laval cedex
Téléphone : 02 43 49 08 49

syndicat-sud-ptt-53@wanadoo.fr
au Mans
Maison des Associations
La Rotonde
4 rue d'Arcole
72000 Le Mans
tel : 02 43 24 37 77
sud-ptt-72@wanadoo.fr
sudposte72@orange.fr
PICARDIE
Syndicat de l'Aisne
7 rue Montesquieu
boite postale 91,
02004 Laon cedex
Téléphone - fax : 03 23 23 54 00
Portable : 06 89 04 89 18 et 06 71 64 81 34
SUDPTT02@wanadoo.fr
Syndicat de l'Oise
3, rue henri barbusse
BP 70084
60106 Creil cedex
Téléphone : 03 44 25 94 03
Télécopie : 03 44 25 94 07
sudptt60@wanadoo.fr
Syndicat de la Somme
45 rue Robert Le Coq
BP 51610
80016 Amiens Cedex
Téléphone : 03 22 48 81 06
Télécopie : 03 22 48 81 35
sudptt80@sudptt.fr
http://www.sudptt80.org
POITOU-CHARENTES
Syndicat de la Vienne
17 Avenue Robert Schuman
86000 Poitiers
Téléphone : 05 49 88 91 91 (La Poste)
Télécopie : 05 49 88 66 66
sudptt.poitou@wanadoo.fr
sudptt86.laposte@orange.fr
Syndicat des Deux-Sèvres
5 rue Dupin BP 518
79022 NIORT CEDEX
Téléphone : 05 49 06 85 15
Télécopie : 05 49 06 85 19
sudptt79@wanadoo.fr
Syndicat de la Charente
03 rue de la résistance
16340 l'Isle d'Espagnac
Téléphone : 05 45 95 78 78
Portable : 07 86 99 11 45
Télécopie : 05 45 95 77 00
syndicatsudptt16@wanadoo.fr
Syndicat de la Charente-Maritime
boite postale 607
17021 La Rochelle cedex 01
Téléphone : 05 46 41 79 92 ou 06 70 18 71 83
sudposte17@wanadoo.fr
PROVENCE-CÔTE D'AZUR
Syndicat des Bouches-du-Rhône
BP 90 055, 13202 Marseille cedex 02
Téléphone : 04 91 11 63 30
Télécopie : 04 91 11 63 39
sud.ptt13@wanadoo.fr
sud13poste@orange.fr
http://sudptt13.free.fr/
Syndicat du Vaucluse
9 bd de la fraternité
84140 Montfavet
Téléphone : 04 90 86 06 56
Télécopie : 04 90 86 03 18
sud-ptt84@wanadoo.fr
SUD des Hautes Alpes et Alpes de Haute Provence
BP 106
04101 Manosque cedex
06 33 57 63 74
sudposte04.05@gmail.com
Syndicat des Alpes-Maritimes
Secteur POSTE
57 route de Grenoble BP 83271
06205 Nice Cedex 3
Téléphone : 04 93 84 80 44
Portable : 06 98 72 84 04
Télécopie : 04 93 84 80 06
sudptt06@free.fr
Syndicat du Var
Secteur Poste
BP 4
Allée Pierre Marie Curie
83040 Toulon cédex 09
Téléphone : 04 94 42 13 48
sudposte83@gmail.com
SUD de la Corse
19 r.JP Gaffory Les Mimosas A23
20600 BASTIA
sudptt.corse@orange.fr
RHÔNE-ALPES
Syndicat de l'Isère-Savoie
12 bis rue des Trembles
38100 Grenoble
Téléphone : 04 76 22 00 15
Télécopie : 04 76 22 00 71
sudiesere@wanadoo.fr
sud.poste.alpes@wanadoo.fr
http://perso.wanadoo.fr/sudptt38/
Syndicat de Drôme-Ardèche
Othello buro, 1 rue Rossini
26000 Valence
Téléphone : 04 75 78 24 74
Téléphone : 09 60 00 94 16
sud-ptt-2607@wanadoo.fr
Pour l'ardèche :
BP137
07001 privas cedex.
sudptt07@wanadoo.fr

Syndicat du Rhône et de l'Ain
Secteur Poste
128 rue de 4 août 1789
69100 VILLEURBANNE
Tél (Poste) : 04 37 47 88 70
Fax SUD PTT : 04 37 47 88 71
secteurposte@sudptt69.org
http://sudptt69.over-blog.com/
Syndicat Haute-Savoie
68, avenue de Genève
74000 Annecy
Téléphone : 04 50 51 28 02
Télécopie : 04 50 51 28 11
sud.ptt74@wanadoo.fr
ILE-DE-FRANCE
Services postaux parisiens
25/27 rue des envierges
75020 Paris
Téléphone : 01 44 62 12 10
Télécopie : 01 44 62 12 12
sud.postaux.75@sudptt.fr
http://www.sudposte75.fr
Traitement-Messagerie-Transport
25/27 rue des envierges
75020 Paris
Téléphone : 01 44 62 12 35
Télécopie : 01 44 62 12 43
sudTMT@sudptt.fr
http://www.sudposte75.fr
Syndicat Poste 92
51, rue Jean Bonal,
92250 La Garenne-Colombes
Téléphone : 01 42 42 71 82
Télécopie : 01 42 42 95 27
SUD-POSTE-92@wanadoo.fr
sudtelecom92@wanadoo.fr
Syndicat Poste 93
Syndicat SUD Poste 93
46 rue Henri Gautier
93000 Bobigny
Téléphone : 01 49 42 69 79
Télécopie : 01 48 43 13 48
sudposte93@orange.fr
Syndicat Poste 94
Maison départementale des syndicats,
11/13 rue des Archives
94010 Créteil cedex
Téléphone : 01 41 94 15 55
Télécopie : 01 43 77 47 46
sudposte94@orange.fr
sudtelecom94@wanadoo.fr
Syndicat Poste 77
Rue des Egreffins
Chateau des Egreffins
Boite postale 584
77016 Melun cedex
Téléphone : (Poste) 01 60 56 99 40
Télécopie : 01 60 56 99 49
sudptt77@wanadoo.fr
Sud-Telecom-77@wanadoo.fr
http://www.sudptt77.org
Syndicat Poste 95
17 rue veuve quatermain
95650 Boissy l'Aillier
Téléphone : 01 30 31 94 29
Télécopie : 01 30 31 93 79
sudpostaux95@wanadoo.fr
Sud Poste 78
15 rue Tellier Frères
78750 MAREIL MARLY
Téléphone poste : 01 39 16 85 39
Télécopie : 01 39 16 85 43
sud.p.78@wanadoo.fr
sud.poste.78@orange.fr
SUD.T.78@wanadoo.fr
Syndicat Poste 91
Place du Général de Gaulle
La Poste Evry Village
91000 EVRY
Téléphone : 01 60 77 87 95
Fax : 09 55 38 91 99
Sud91@free.fr
DOM
Syndicat SUD Martinique
28, avenue des Arawacks
Chateaubouef
97200 Fort-de-France
Téléphone : 05 96 75 32 00
Télécopie : 05 96 75 32 40
sudptt.matnik@wanadoo.fr
Syndicat SUD Guadeloupe
11 Rés Baimbridge
97139 LES ABYMES
Téléphone/fax : 05 90 91 22 51
sudptt.gwa.971@orange.fr
Syndicat SUD Guyane
3 rue du tribord
Cité sous le vent
BP 10254
97300 Cayenne Cedex
Téléphone/fax : 05 94 28 14 55
fax : 05 94 30 72 12
sudguyane@wanadoo.fr
Syndicat SUD Réunion
Secteur Poste
16 rue de la martinique
ZAC Foucherolles
97490 STE CLOTILDE
Téléphone poste : 02 62 72 81 01
Syndicat SUD Mayotte
4 rue de l'hôpital
97600 Mamoudzou
Téléphone : 06 39 24 20 38
sudpttmayotte@sudptt.fr

**L'accord est en ligne avec
les annexes à l'adresse suivante :**

http://latoile.sudptt.org/IMG/pdf/Accord_courrier_distri_2017_signe_.pdf

**Cette brochure est également
disponible en ligne :**

www.sudptt.org/IMG/pdf/brochurecommentee.pdf



Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des envierges 75020 Paris
tel 01 44 62 12 00 - fax 01 44 62 12 34
mail sudptt@sudptt.fr www.sudptt.org