
SYNTHÈSE MODIFICATIONS V4 ACCORD COURRIER

Les idées fortes de l'Accord

1. Dimensionnement des organisations proportionnellement à l'évolution des volumes. (Préambule et article 2-3) - **APPLICABLE à TOUTES LES RÉORGANISATIONS** à compter de la signature de l'accord !

- **Adaptation continue des organisations** (plus de délai fixe entre deux réorganisations)

- **DHT évolutive sans modifier le nombre de QL** (diminution des ARTT ou des jours de repos)

- **Utilisation de Tournées « ajustables »** avec attribution des points de distribution de tournées qui constitueront un « vivier » de **tournées réservées** (QL école (qui n'existent plus dans l'accord d'ailleurs !), sénior, aptitude réduite (!!!!))

(Se rappeler la logique de l'accord du coup : une entreprise qui ne fait que supprimer, aucune confiance dans l'avenir...)

2. Cadrage de la Sécabilité

- **Sécabilité organisationnelle confirmée**, uniquement sur des jours faibles.(Art 2-4)

- **Sécabilité programmée et saisonnière sur 10 semaines « faibles »** par an.(Art 2-4)

- **Sécabilité complémentaire toutes formes confondues (???)** ne pourra dépasser 15 jours par an et par agent.(Art 2-4)

(Voir problématique Temps de Travail et notion de Travail dissimulé)

3. Tournées Réservées (Art 2-5)

- **Accueil des nouveaux facteurs**

- **Tournées Séniors** (agents de plus de 50 ans avec difficultés constatées)

- **Prise en compte Aptitudes réduites.**

- **Reprises à temps partiel thérapeutiques** ou longue absence.

(Combien de tournées restent à la vente au final ? !!!)

4. Emploi

- **1000 recrutements supplémentaires** pour 2017 avec recrutement immédiat de 500 facteurs/trices sur la base de 3 critères

• Taux de FTVi / FGTI (> la moyenne nationale)

• Taux de FTP / CREF (< à la moyenne nationale)

• Date de la dernière réorganisation

(La Poste reconnaît par ses critères que ses organisations sont sous-dimensionnées par rapport aux CREF)

5. Création des facteurs/trices polyvalent/es pour les remplacements (I-2 et I-3) (Art 4.2.1)

- **Polyvalent I-2 (Annexe 4)**

* Une équipe (au moins 6 QL)

* Par exception 2 équipes avec un maximum de 12 tournées à remplacer.

* Réalisation des services de niveau 1 à 3 (Annexe 3)

mercredi 11 janvier 2017

- * Accès au I-3 si capacité remplacement d'au moins 2 équipes (plus de 12 QL) sur une période de 6 à 12 mois.
- * Non titulaire d'une tournée ou d'une position de rouleur de cycle

- Polyvalent I-3 (Annex 4)

- * Au moins deux équipes avec un maximum de 20 tournées.
- * Sur plusieurs sites de l'établissement.
- * Réalisation des services de niveau 1 à 3 (Annexe 3)
- * Non titulaire d'une tournée ou d'une position de rouleur de cycle

6. Création des facteurs/trices Expert pour les remplacements et la réalisation des nouveaux services. (Art. 4.2.2)

- Expert II-1

- * Activité principale remplacement
- * Réalisation de services de niveau de technicité 4
- * Réalisation de services de niveau 1 à 3 en renfort des Facteurs/ Factrices

- Expert II-2 / II-3

- * Remplacement multi-établissement - Limite aller/retour de bureau à bureau = 1h30 (!!!) Au-delà, hébergement à la charge de l'employeur !
- * en II-2 sur Equipe sans FQ (avec activités Qualité et Animation à hauteur de 20 à 30 %)
- * en II-2 sur site si les Equipes disposent d'un FQ
- * en II-3 (20 % des postes) pour les meilleurs

7. Création Encadrement - Responsable Opérationnel (ROp) (Annexe 6)

- * en III-1 pour assurer le management des sites distants (de 8 à 12 agents).
- * Réalise l'appréciation et assure le management d'une seule équipe.
- * Possibilité d'extension à 2 sites (si moins de 12 personnes).
- * de 40 à 50 % de management
- * de 50 à 60 % d'appui production (remplacement positions de travail, réalisation de services complexes).

8. Création Encadrement - Responsable d'Equipe (RE).

Dans l'organigramme actuel il s'agit de tous les encadrants de proximité sous l'autorité du Responsable Production.

- Pas d'exécution sauf circonstances exceptionnelles (lol).
- En III-1, III-2 et III-3

9. Evaluation par le « client » de la prestation de service réalisée - Introduction de la « **voix du client** » (Art 4) - Moyen de pression supplémentaire sur l'agent au quotidien.

10. Mesures Financières et Promotions

- **150 euros Bruts** pour les organisations « coupure méridienne », « sacoche » ou « livraison du soir », mises en place depuis le 1er janvier 2015.(art. 3.7)
- **Bonus Qualité** pour « Livraisons du soir » (Art 3.7) si livraison au moins 2 heures après 17h00. A noter qu'au delà de 3 jours d'arrêt maladie, le bonus est à zéro !!!
- **Promotion de 4000 agent I-2 en I-3** (Art 4.1)
- **Prime de remplacement** (Art 4.2.4)
 - * 7 euros bruts par jour de remplacement pour les Polyvalents.
 - * 7 euros bruts par jour de remplacement HORS SITE pour les Experts II-1

mercredi 11 janvier 2017

* 10 euros bruts par jour de remplacement HORS ETABLISSEMENT pour les Experts II-2 et II-3.

* 7 euros bruts par jour de remplacement pour Facteur ou Facteurs de cycle si volontaires pour effectuer un remplacement sur d'autres tournées (???).

11. Mesures financière et Promotion Encadrants

- **Bonus Qualité « Livraison du Soir »**
- **Attribution de la Prime d'Equipe** (ROp et RE) (Art 4.3.3)
- **Augmentation de la quote-part de la part variable** des ROp et RE de 100 euros bruts.
- **Versement d'une prime exceptionnelle de 300 euros brut** en moyenne aux « encadrants de la filière Services de proximité » (?).
- **500 promotions sur le grade III-1** pour les nouvelles fonctions de ROp
- (Les encadrants de proximité III-1 en poste à la signature de l'accord n'ont pas vocation à occuper la fonction de Responsable Opérationnel = ce seront donc essentiellement des FQ qui seront pris !).
- **1000 parcours qualifiants** sur la période de l'accord pour les RE en III-1.

12. Formation

- **Création de l'Ecole Métier des Factrices/Facteurs** (Art. 4.2.6)

13. Organisation

- **Coupure méridienne avec au moins une heure de travail après la coupure** (Art 3.7)
- **Livraison du soir au minimum 2 heures après 17h00.**
- **Généralisation du Vrac au colis**

14. Négociations déloyales - Système mafieux et clientéliste organisé avec les signataires via la « commission de suivi nationale » de l'accord (voir des « commissions territoriales » !!!) pour des négociations portant sur :

- les Normes et cadences (Commission de suivi Nationale) .. Comment une Commission chargée du « suivi d'un accord » peut-elle s'arroger le droit divin de négocier les normes et cadences qui ne figurent pas dans l'accord !!!!

- Etude de la « limitation de la sécabilité toutes formes confondues » (art 2-4) (Commission de suivi Nationale)

- Méthode de dimensionnement (critères qualitatifs d'évaluation des tournées intégrant les dimensions de travail prescrit, réel et vécu) (art 3)(Commission de suivi Nationale)

- Présentation de la structure fonctionnelle et des volumes de promotion sur la classe I (Art 4)(Commission de suivi Nationale)

- Commissionnement des facteurs/trices (Art 4)(Commission de suivi Nationale)

- Présentation de la structure fonctionnelle et des volumes de promotion des RE (art 4)(Commission de suivi Nationale)

- Référentiel des conditions d'emploi des encadrants (Art 4)(Commission de suivi Nationale)

- Mise en oeuvre des nouvelles fonctions de Factrice/Facteur (Commission de suivi Nationale) (Art 4).

mercredi 11 janvier 2017

- Evolution des moyens de locomotion (Art 5)(Commission de suivi Nationale)
- Situation des QL dont la DHT est structurellement supérieure à 35 heures en moyenne (Commission Territoriales) !!! Clientélisme !
- Etablissement d'un diagnostic sur tous les établissements qui ont été réorganisés entre le 1 janvier et le 25 octobre 2016. (Commission Territoriales) Clientélisme !!
- Diagnostic des QL à partir d'indicateurs de production et des DHT constatées sur la période (Commissions Territoriales) Clientélisme !!
- Détermination des QL qui devront faire l'objet d'une étude spécifique de la charge de travail (Commission Territoriale avec le Directeur d'Etablissement). Clientélisme !!!
- Décision arrêtées par les membres de la Commission Territoriale sur la réadaptation des tournées - Clientélisme !!!
- Bilan des recrutements (Commission Territoriale et Nationale). (Art 3.1)
- Examen de l'équilibre « vie professionnelle » et « vie personnelle » (Commission de Suivi nationale) sur la « livraison tardive » (Art. 3.7)

Mais cela va encore plus loin :

- Article 2-2 « bien associer les factrices/facteurs à la vie des organisations » : la commission Territoriale assure le suivi régulier de TOUTES les demandes d'évaluation de charge de travail faites par les agents ou faire remonter des demandes d'agents par les représentants territoriaux (!!!!????) des organisations syndicales signataires membre de la commission de suivi territoriale.
 - Présenter (toujours Article 2-2) les résultats obtenus lors de ces évaluations et les ACTIONS mises en oeuvre !!!
- Un déni total des Organisations syndicales présentes sur le terrain et des CHSCT locaux !

Les Retraits

- La plupart des références directes au **Lean Management** : Standard de travail, respect des process, agilité, Briefs, Tour de terrain, résolution de problèmes, management visuel (voir ancien article 2.1.1 de la V0 notamment).
- Détail argumentaire pour les organisations avec Coupure Méridienne.
- Détail Ecole métier des facteurs
- Retrait du tableau concernant les « Moyens de locomotion ». (Article 5.1)
- Travaux intérieurs et utilisation du Sabot (Art 5.3).. c'était une évidence, ils l'ont retiré 8
- Une démarche au niveau de la branche pour la prévention des RPS (ex Art 8 de la V0)
- Accompagnement systématique d'un postier par un représentant de La Poste au moment du dépôt de plainte (Art. 6.8)
- Tout ce qui est lié au Réseau : développement des postes de Facteurs Guichetiers (Art. 4.2.3)
- La formation au management centré sur la qualité de vie au travail (Art 4.4.1).
- L'amélioration de la prise en compte de la dimension humaine dans les projets de la branche (Ex Art. 6.2).
- La définition de critères qualitatifs d'évaluation des tournées (Art 6.3 V2) avec le travail prescrit, le travail réel et le travail vécu.

Les Manques

1. Rien sur ce qui a fait l'actualité de La Poste et la médiatisation du « malaise social » (Suicides, tentatives, accidents du travail, absentéisme, dégradations des conditions de travail)
2. Plus aucune référence au délai entre 2 réorganisations - Nous passons en régime de réorganisation permanente sous couvert de l'amélioration continue.
3. Ignorance totale du rôle et de la place des CHSCT sur tous les sujets soulevés ! Pas de pistes sur la mise en place d'un CHSCT central.
4. Pas de référence à une consultation du CTN et de l'ensemble des CHSCT courrier sur un accord qui remet fondamentalement en cause les méthodes de travail, les conditions de travail...
5. Annonce de 1000 recrutements supplémentaires mais aucun chiffre sur le nombre de suppressions d'emplois sur la même période (2017)
6. Absence totale d'indication sur le taux des volants de remplacement (y compris avec les nouvelles fonctions de facteurs remplaçants et experts). Y compris possibilité d'utilisation de « facteurs/factrices » de la classe II pour le remplacement des cadres (rappel le volant de remplacement n'inclue pas l'encadrement dans son calcul bien entendu !!). La Poste considère qu'un cadre absent peut être remplacé pendant son absence par « d'autres cadres de l'établissement » (ils n'ont rien à faire ?? Mépris aussi envers l'encadrement !).
7. Aucune remise en cause ou même référence à la méthode de dimensionnement (voir Art 3.4 sur le décompte du temps de travail) : pour La Poste un dépassement horaire ne peut provenir que de « circonstances exceptionnelles » et pas de sa méthode de dimensionnement.

Les Cachoteries

1. Le Lean Management généralisé au quotidien : Excellence du service, Système de management par la Qualité (Art 4.1), standards de la satisfaction client appliqués au poste de travail (Art 4.1), Système de management par l'Excellence (Art 4.2.6), bonnes pratiques,
2. Annonce d'une « note de cadrage nationale » accompagnant l'accord sur le « processus de dialogue social » alors que les négociations nationales à ce sujet (droit syndical / dialogue social) sont au point mort depuis plusieurs mois !
3. Le ROp à l'origine de l'accord est annoncé comme la suite d'un projet de « Facteur Manager » expérimenté en DSCC depuis 2013 - Définition d'un « Leader d'Equipe »
4. Les fiches de poste sont profondément modifiées - Voir les liens avec le contrat de travail et l'aspect juridique pour les salariés.

Les Ridicules ou les Inutiles

1. Article 2.3 : un bilan sur l'évolution des volumes est réalisé avant toute modification de l'organisation : oui ça s'appelle un diagnostic... on connaît !
2. Heures supplémentaires : rappel des règles en matière de décompte des heures supplémentaires mais pour autant aucun élément sur le « déclenchement des heures supplémentaires » qui, rappelons le, doivent être du fait de l'employeur pas de l'employé...
3. Indemnités kilométriques (Art 4.2.4) : rien de neuf.
4. Investissement sur les locaux professionnels (Art 5.2) = déjà lancé et en cours

mercredi 11 janvier 2017

5. La prévention de l'accidentologie... rien de chez rien... juste l'impression qu'ils auraient pu écrire d'autres paragraphes puisqu'on s'en tient à « Mise à disposition des moyens de locomotion et des matériels adaptés ». MAIS ! Regardez bien ce qui est supprimé dans la V4 sur ce paragraphe puisqu'il s'agissait de se servir des Briefs et affichages sous la forme

- Appréciation du niveau d'entretien du matériel par le facteur
- Appréciation du niveau de tri

6. Anticipation et limitation des risques d'inaptitude : rien de précis. Rien sur la question de la pénibilité en terme d'avancée pour le personnel.

7. Hygiène de vie en lien avec le travail et la lutte contre les addictions : Rien de neuf

8. Qualité des relations internes au sein des établissements (Article 6.7) : ATTENTION, danger sur les manipulations disciplinaires.

8 **VIS MA VIE**... a effectivement la palme du Ridicule (Article 6.5) suivi de très près par **le factrice/facteur de stress** de l'article 6.2