

L'écho du Réseau

Novembre 2019

Retour vers le futur GeRS

Le projet passe de GeRS (**G**estion **R**essources en **S**ecteur) à AGIL (**A**justement **G**estion **I**nitiative **L**ocale). Puis lors de la CDSP du 22/10 qui s'est déroulée au siège à Paris, on repasse à GeRS. Que ce soit sous n'importe quelle appellation, ça reste néfaste pour les agents.

A cette occasion SUDPTT a fait remarquer :

Que le délai de prévenance de 7 jours pour changement de planning n'est pratiquement jamais respecté.

Que les agents n'ont pas la lisibilité de leurs horaires, ni de leurs organisations de travail sur les 3 mois avenir.

Que les 3 critères sont trop restrictifs et laissent de côté des situations pouvant donner des ajustements avec consultation.

Que le partage des informations par le « cloud » au CHSCT et OS ne suffit pas. D'ailleurs au CHSCT du 26-09 sur Toulouse, toutes les OS ont voté une résolution qui dénonce le fait qu'en CHSCT il n'y a pas de consultation donc pas de vote sur les ajustements présentés ! Tellement rare qu'on le note.

Que la disparition des PT (**P**osition de **T**ravail) n'est pas acceptable.

Que le bilan effectué par une agence externe, sur des secteurs qui après la moulinette GeRS se retrouvent en «sur effectif» ou en «confort», ne peut être pris en compte puisque pas dans les conditions réelles d'OR qu'imposerait AGIL.

Que le danger vient du calcul de la cible emploi, fonction de plusieurs paramètres : V10, évènements type APC, F/G etc.



SUDPTT demande

- qu'il y ait des PT identifiées pour que les agents puissent se projeter
- qu'il y ait ajustement avec consultation CHSCT et CT pour tout départ d'un agent non remplacé.



Quelques rappels sur AGIL :

- L'expérimentation GeRS a débutée il y a deux ans dans la DR Toulouse Ariège Gascogne. Puis s'est étendue à la DR Nord Pas de Calais et s'exporte dans la DR Hte Occitanie (Lozère, Aveyron, Tarn, lot, Tarn et Garonne).
- La V10 ne concerne que les CC. Sa méthode de calcul et ce qui est pris en compte reste flous. Les OR (**O**rganisation de **R**éférence) sont basées dessus ainsi que le nombre d'agents.
- La FTU (**F**orce **T**ravail **U**talisée ; agents présents en face à face avec le client)

dépend du trafic guichet. Le but étant que chaque agent soit en permanence devant un client.

- A force de réduire les horaires ouverture BP et d'enlever des opérations guichet, il est évident que le trafic va aller en diminuant. La FTP (**F**orce **T**ravail **P**ermanente ; fonctionnaire + CDI) suivra la même pente.

- 43 secteurs de la DR TAG sont dans le processus AGIL au retour des vacances estivales 2019. Ne doutons pas qu'il y en aura d'autres et que le rythme des ajustements sera soutenu.

Le projet n'est là que pour accélérer la fermeture des bureaux, la suppression d'emplois, la dégradation des conditions de travail, la diminution de la qualité de service et l'abandon du service public qui passe aux oubliettes.



Pas de cadeau pour cette fin d'année.

La DR TAG est repartie de plus belle avec une succession de réorganisations et d'ajustements.

Fusions de secteurs en perspective

Une des conséquences de GeRS, lors des CDSP des 25 et 26 septembre, la DR présente les fusions des secteurs de Tlse Bagatelle-Bellefontaine-Mirail et d'Eauze-Nogaro. En gestation celle de Villemur et Castelmourou.

Le procédé est un mixte des réorganisations classiques avec la nouvelle mouture GeRS. Il n'y aura plus de PT, rien n'interdit de revenir sur l'OR des agents dans les semaines qui suivent (plus de délai de 2 ans).

Tlse Mirail

C'est la nouvelle appellation du secteur après la fusion des 3 bureaux de poste : Mirail, Bagatelle et Bellefontaine. D'après le DS « l'ensemble du personnel est heureux sur le secteur » (CDSP du 26-09-2019). SUDPTT est passé en juillet sur le secteur. Aucune remontée des agents. La réorganisation se fera sans reprise d'emploi. La DR choisit d'ajouter des PT sur l'exécution (+5,49) afin de ne pas toucher à l'effectif. L'encadrement lui aussi n'est pas touché et reste inchangé avec 7 encadrants (1 DS, 1 DS adjt, 2 RE, 3 REC).

Tlse Croix Daurade

Le CT de l'ajustement a eu lieu le 03 octobre. SUD est passé sur le BP en bilatérale avec le RE. Nous avons fait remarquer que sur certaines vacations, les prises de service coïncidaient avec les heures d'ouverture du bureau. Nous avons demandé la modification afin de permettre l'arrivée des agents dans de bonnes conditions. Notre demande n'a pas été suivie. SUD fera remonter cette incohérence sur cette dérive de GeRS.

D'après l'encadrement les bilatérales avec le personnel se sont bien passées et tout le monde est satisfait. Pourtant lors de notre visite nous avons été interpellé par un agent au guichet qui nous a clairement dit sa frustration sur sa bilatérale.

La cible emploi est de 11,27 fo/bo et de 5 CoBa.

Vote : 4 pour (2 OL'A - 2 CFDT) ; 1 contre SUD ; 3 abs (2 CGT - 1 FO)

St Martin du Touch

Le fait est tellement rare qu'il mérite de le souligner. Lors du CT du 05-11, toutes les OS (1 SUD, 2 CGT, 1 FO, 2 OLA, 2 CFDT) ont voté contre le projet de LP de transformer le BP en LPAC.

Il est bien évident que le motif avancé n'est pas le même pour toutes les OS.

SUDPTT est pour un maintien de la répartition de vrai BP sur tout le territoire. Pas le cas de toutes les OS.

La DR TAG ne panique pas et remet le couvert pour le 18-11. Quelque soit le vote de ce nouvel CT, le projet passera. Il est même prévu que le BP ferme le 19-11. Dialogue social quand tu nous tiens...

Foix

L'ajustement présenté en CT le 03 octobre sur le secteur de Foix, portait plus particulièrement sur le bureau de poste de Varilhes et la position « caisse ».

Le tableau plein de couleurs qui nous a été présenté était peu clair. Très difficile dans ces conditions de comprendre le fonctionnement. Le cloud n'était pas à jour. Apparemment les agents n'ont pas fait remonter de mécontentement à notre syndicat.

La cible emploi est de 13,15 fo/bo et de 8 CoBa.

Vote : 4 pour (2 OL'A - 2 CFDT) ; 2 contre (CGT) ; 2 abs (1 SUD - 1 FO)

On peut déplorer qu'après ce CT, des agents se sont vus imposer des cycles de travail différents de ce qui avait été présenté : les méthodes de management et le « dialogue social » sont à revoir sur ce secteur.

Tlse Ranguel

Les heures d'ouverture public diminuent. Le choix est fait sur une fermeture avancée à 18h00 au détriment des clients venant chercher leurs instances. On a privilégié le bancaire.

Oui mais le trafic risque de diminuer, et la cible emploi aussi. Actuellement elle est de 4,14 fo/bo et de 3 CoBa. Pour le moment pas de reprise d'emploi. Le BP est en situation de confort sur l'exécution. De ce fait les départs ne seront pas remplacés.

Vote du CT le 05-11-2019 : 4 pour (2 OLA, 2 CFDT) ; 3 contre (1 SUD, CGT) ; 1 abs (FO)

Condom

La aussi SUD note des dégradations des conditions de travail des agents qui passent de 1 samedi de repos sur 2 à 1 sur 3. Qui devient de plus en plus la normalité au fil des ajustements.

A Fleurance

Les prises et fin de service de 10 minutes sont impossible à tenir! vraiment trop juste.

A aucun moment on ne sait quand et qui charge le DAB ou le LISA. Les agents continueront sûrement à le faire entre midi et 2 h sur leur temps de pause !

Espèce menacée

Fin annoncée des MSAP (Maison Service Au Public).

Nous vous annonçons en avant première la chronique de la mort annoncée dans les 2 ans pour les MSAP qui ne seront pas labellisées MFS (Maisons France Services)! Encore de belles promesses non tenues. Encore des bureaux que la poste se fera un plaisir de fermer !!

Gestion des Portefeuilles vacants

Plus de CoBa remplaçant. LBPCS (La Banque Poste Chez Soi) prend en charge les portefeuilles des CoBa absents plus de 3 mois. Les DS auront la main mise et rien ne devrait se faire sans leur accord.

D'après la DR TAG : « le commissionnement est pour le CoBa de LBPCS qui réalise et le net pour le BP » ; « il n'y aura pas de conflit d'intérêt entre LBPCS et les secteurs »... **On y croit... ou pas.**

Risque : des clients resteront à LBPCS et de ce fait seront perdus par le secteur.

A savoir : Environ 50 % des portefeuilles travaillés sont niveau CDSP. Bref du bon client.

Sur TAG environ 10 portefeuilles ont été gérés par LBPCS.



Eauze fusionne avec Nogaro

Les CC risquent d'avoir des déplacements sur des distances qui s'allongent. La aussi SUD note des dégradations des conditions de travail des agents qui passent de 1 samedi de repos sur 2 à 1 sur 3.

La demie journée ou le caissier est de repos il n'y a pas de renfort à la caisse ...

La cible emploi passera de 13,98 à 11, 21 pour le fo/bo et reste à 4 pour les CoBa.

Forte économie de la DR sur l'encadrement qui passe de 5 à 3.

MASTER CLASS «DÉZINGAGE DU SERVICE PUBLIC»



Acheter ou bâtir dans le rural ???

Dur, dur !!!

A l'ordre du jour du CT du 03 octobre : « le schéma crédit immobilier ».

La DR déshabille le rural en supprimant 5 CSI dans nos campagnes.

Le CT n'a pas voté contre.

Votes : 0 pour ; 6 abs (2OLA, 2 CFDT, 2 CGT) et seulement 2 contre (1 SUD, 1 FO).

La Poste c'est aussi

Un chèque culture à faire avant le 30 novembre.

Pour cela il faut se brancher sur le portail malin. Il y a aussi les offres sports, ciné et les coups de cœur.

Un rayon de soleil dans la météo maussade des secteurs.

Travailler plus longtemps ?

Le gouvernement veut nous allonger la période de départ à la retraite. Pour cela il monte un système de décote avec des bonus/malus, qui nous inciterait à travailler davantage.

2017 : L'espérance de vie à la naissance est de 85,3 ans pour les femmes et de 79,5 ans pour les hommes ; l'espérance de vie en bonne santé s'élève à 64,9 ans pour les femmes et 62,6 ans pour les hommes.

les 5 % de Français les plus riches ont une espérance de vie supérieure de treize ans à celle des 5 % les plus pauvres.

Les conditions de travail à la poste se dégradent d'année en année à tous les échelons, du II-1 au III-3.

Ça donne à réfléchir !

Deux établissements bancaires ont pour habitude de se confronter annuellement dans une compétition d'avirons composés de huit éléments.

La banque A, qui a perdu les deux confrontations précédentes, décide d'appliquer à son équipe les techniques managériales modernes enseignées dans son établissement. Pour cela elle applique la méthodologie **GeRS** (Gestion de la Régate et de sa Stratégie).

L'heure de la course arrive enfin.

Malheureusement, le bateau de la banque A, que l'on nommera le « Titan » perd avec un km de retard sur le bateau de la banque B.

Le **DR** (Directeur de la Régate) de la banque A réunit un groupe de travail composé d'**OS** (Opérateur en Stratégie) pour rechercher les causes de cet échec.

Après analyse le groupe constate qu'il y a un hic sur le « Titan ». Il est constitué d'un **DS** (Directeur de Steamboat), d'un **RE** (Responsable d'Embarquement), d'un **REC** (Responsable Équipe Canoteur), d'un barreur, de cinq rameurs, alors que le bateau de la banque B comporte un barreur et huit rameurs.

Il propose de procéder à une réorganisation totale du « Titan ».

Il est question de manuel qualité, de procédures d'application, de documents de suivi. Une nouvelle stratégie est mise en place, basée sur le principe **FTU** (Ferveur Ténacité Union). Cet ajustement doit améliorer le rendement et la productivité grâce à des modifications structurelles.

Le DR de la banque A décide de réviser le cahier des charges et revoit la composition du « Titan ».

Le nouvel équipage se compose d'un **DRAT** (Directeur du Radeau en Appui sur la Téléologie), d'un **DT** (Directeur Technique), du DS, du RE, du REC, du barreur et de deux rameurs. Il est demandé aux rameurs de rédiger un rapport d'activité tous les vingt coups de rame. Une brève réunion de suivi et d'évaluation de l'alignement des objectifs est programmée tous les kilomètres.

*L'entreprise s'accommode
assez bien des erreurs
de management.
Les collaborateurs, moins.*



La course a lieu et le « Titan » termine cette fois avec 5 km de retard sur celui de la banque B.

L'ambiance est glaciale, un vrai iceberg.

Le DR de la banque A en est profondément affecté et prend des décisions rapides, mais logique et courageuse :

- Il licencie le barreur et les rameurs, ceux-ci n'ayant pas atteint leurs objectifs.
- Il vend le bateau et annule la course pour l'année suivante.

Avec l'argent ainsi économisé, le DR rénove son bureau, augmente les salaires (en commençant par le sien) et octroie une indemnité exceptionnelle de fin de mission aux directeurs et aux responsables du « Titan ».

Quelque soit les réorganisations mises en place par nos dirigeants, ce sont toujours les mêmes qu'on jette à l'eau.

Message du Yoda :

Si toi comme un dingue vouloir ramer, petite histoire te faudra relire

Pour faire remonter vos revendications, pour intervention sur vos problèmes, pour nous rejoindre
Contacter les vilain-es de SUD PTT

Sud PTT Ariège : 05 66 65 56 16 sudpttariège@wanadoo.fr

Sud PTT Haute Garonne : 05 62 14 05 10 sudptt31@wanadoo.fr

Sud PTT Gers : 05 62 61 84 00 sudptt.gers@wanadoo.fr

SUD - Le poil à gratter des patrons