

SPECIAL BRANCHE SERVICES COURRIER/COLIS

Accord Distribution :



En signant l'accord distribution, nous avons déclenché le courroux de certaines OS, celles-là mêmes qui ont quitté la table des négociations qui se targuent aujourd'hui de « faire appliquer les accords que les autres signent » (sic) accords que nous n'aurions pas dû signer ... il faudrait savoir ! Nous avons vu avec satisfaction, que de nombreux lecteurs, autres que nos sympathisants, lisent attentivement nos tracts courrier colis. Cela nous met du baume au cœur !

Cet accord a été officiellement signé le 7 février 2017. La CGC souhaite souligner la très forte implication de Line EXBRAYAT et des équipes de Jean-Claude GOSSET et de Paul DWORKIN et de Jean-Jacques TIBI.

Tous les sujets ont été abordés sans tabou, dans le cadre d'une discussion franche et loyale, orientée vers l'avenir. Toute l'équipe du Siège s'est mobilisée pour que ce projet se transforme en accord. La CGC Groupe La Poste revendique sa signature, car cet accord est équilibré en termes d'efforts et d'avancées pour les Postier(e)s.

Cet accord quadriennal permet la prise en compte des problématiques des facteurs et des cadres, avec en premier lieu le recrutement en 2017 de 3000 CDI, afin de résorber en partie le recours à la force de travail variable (CDD, intérim, GEL : Groupement d'Employeurs Logistique).

Bien sûr les embauches de 2017 ne combleront pas l'ensemble des départs prévus sur les DSCC (en 2016 : 2559 retraites, 1563 préretraites, 1308 départs autres, 618 mobilités inter-branches), mais ces 3000 embauches triplent le budget initial de 2017. C'est une création d'emplois visant à réduire la flexibilité, et une adaptation au monde des nouveaux services.

La CGC Groupe La Poste a insisté sur les aspects qualité de vie au travail en ayant pour objectifs :

- la reconnaissance des horaires faits par les cadres de la distribution, et des garde-fous sur le taux d'encadrement,
- une reconnaissance financière améliorant la part variable des encadrants,
- des possibilités de promotions pour les Grades allant du 1.2 au 3.2,
- le respect de la part qualité prévue dans facteur d'avenir,
- l'abondement des CAP des établissements pour pouvoir fonctionner avec les mesures signées,
- l'ouverture de chantiers complémentaires.

Pour la CGC Groupe La Poste, il reste des points d'amélioration pour l'ensemble des personnels, et notamment pour tous les personnels de la BSCC qui ne sont pas concernés par cet accord distribution, cadres en établissement, PIC, PFC, ACP. Nous n'avons oublié personne et nous suivrons le respect des mesures signées tant au niveau national qu'au niveau local.



RAPPEL : Le pesage des établissements

Plusieurs collègues nous ont sollicités sur le pesage des établissements courrier et leur niveau de classification. Les informations ci-après sont toujours d'actualité en 2017, avec quatre critères et l'outil de pesage est décentralisé pour permettre aux DSCC et DEC de peser les établissements.

Critère 1 : la force globale de travail (F.G.T) Il est attribué un point par EAA (équivalent agent année).

Critère 2 : le nombre de sites rattachés.

Un site unique n'apporte pas de point et ensuite 5 points par site rattaché avec un maximum de 25 points.

Critère 3 : le chiffre d'affaires (maximum 15 points).

de 100 à 200 KE : 3 points, de 201 à 300 KE : 6 points, de 301 à 400 KE : 9 points, de 401 à 500 KE : 12 points, au-delà de 501 KE : 15 points.

Critère 4 : activité dispersion et concentration = 20 points.

Ces critères sont identiques pour le niveau national. En plus de ces critères mécaniques, les DSCC et les DEC disposent d'une marge de manœuvre de 10% pour tenir compte du contexte local : point noir immobilier, ZUS, climat social

L'établissement est classé Groupe A s'il totalise moins de 250 points, au-delà il passe en Groupe B. La CGC Groupe La Poste avait demandé que les personnes promues soient nommées sur place.



CDSP DDCE (Direction Développement Commercial Entreprise) :

En 2017, la CGC Groupe la Poste a porté plusieurs actions au sein de la DDCE, que nous retrouvons dans la CDSP :

DNAV (Direction Nationale Appui-Vente) : renforcer la professionnalisation des nouveaux arrivants, démultiplier l'analyse commerciale et le pilotage, avoir un appui sur affaires aux vendeurs, mieux former les vendeurs et les gestionnaires aux offres, et enfin développer l'appui-vente sur les nouveaux services avec la création du DAVNS (directeur appui ventes nouveaux services).

Suite au retour du contrôle DNAV effectué en 2016, 2 axes d'amélioration ont été proposés : accélérer la diffusion des bonnes pratiques et mettre en place des indicateurs de mesure sur les actions menées par les CETEX (centres d'expertise).

La situation en termes de fluidité pour les CETEX est proche de l'attendu au 31/12/2016. Idem pour les DCC avec la possibilité de combler des postes à partir du 2ème semestre si besoin (déjà des cas validés en Comités des Carrières).

La CGC Groupe La Poste a réitéré sa demande pour que soient envisagés des parcours professionnels permettant une évolution au sein des CETEX afin de conserver des compétences.

Nous avons également demandé que soit prise en compte la dimension OMNISCANAL au sein de la DNAV.

Les évolutions des métiers de la vente (avant-vente, vente, après-vente) seront abordées au travers du projet « Filière Commerce et Appui au Développement Commercial), au cours du 2ème semestre nous serons consultés sur ces points.

Le plan de formation de la Direction Commerciale au service de la stratégie de la BSCC et du Développement de ses collaborateurs a été co-construit avec les Directions et les métiers. Des modules de formation présentiels ont été créés sur mesure, avec une orientation forte vers le « digital learning », pour permettre une maîtrise du « social selling ».

Le dernier point de la CDSP et pas le moindre concernait 3 parcours structurants : parcours nouveaux vendeurs pour développer la performance commerciale dès l'intégration, parcours nouveaux vendeurs collectivités locales, parcours nouveaux managers commerciaux sur 6 mois.



Vivement une « Note de Frais » sur les IEV :

En mars 2016 le Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales de la BSCC, P Dworkin et le Directeur Financier de la BSCC, JC Pessey cosignaient une note sur les modalités de remboursement par la Direction Opérationnelle de la Paye et du Personnel, en vertu des règles URSSAF et ceci sans aucun échange préalable avec les organisations syndicales.

La CGC Groupe La Poste dénonce une rigidité complète dans les processus et des délais inacceptables de remboursement des frais engagés à titre professionnel !

Par exemple pour les IK (indemnités kilométriques), il faut fournir chaque mois l'autorisation d'utiliser le véhicule personnel, la carte grise dudit véhicule mais cela ne s'arrête pas là car il faut la preuve de la distance parcourue au moyen d'un logiciel de type Mappy ou via Michelin (et donc il ne faut pas se perdre ni faire des détours s'il y a des travaux ou des routes dont l'accès est fermé, et avoir un GPS à jour). Il faut bien sûr un ordre de mission, ou une convocation, et de plus une attestation de présence à la réunion.

Au final, beaucoup de collègues renoncent faute de temps à se faire rembourser leurs frais, ou sont condamnés à attendre des mois, des trimestres, voire presque un an pour certains. Un arrondi de kilomètres peut bloquer tout remboursement ! Vu la quantité de documents à fournir, il se peut que certains documents malheureusement soient perdus ...

Bien sûr les sommes remboursées sont importantes de l'ordre de 22 millions d'euros par an pour la BSCC, mais in fine ce sont les postier(e)s qui font les frais des retards de remboursement et des tracasseries administratives.

La CGC Groupe la Poste rappelle qu'au Réseau on continue de faire confiance aux agendas, et au compteur kilométrique des véhicules, ainsi qu'à la double validation du manager et du N+2, qui attestent du contrôle et de la réalité des frais engagés !

La CGC Groupe La Poste participe au groupe de travail et espère que le nouvel outil « Note de frais » prévu en 2017, et qui sera disponible sur le portail de réservation des voyages KDS réduise les délais de remboursement. Pour tous renseignements complémentaires, contacter Mme Séverine Lauret (@ :cgc33-severine.lauret@laposte.netmail/ tel :07 62 19 84 18).



Des cadences normales :

Un premier chantier sur les Normes et Cadences s'est tenu en mars suite à la signature de l'accord. La CGC Groupe la Poste rappelle que l'âge moyen des postiers a évolué, de même que la structure du courrier depuis la mise en place des normes servant au dimensionnement de la charge de travail.

Nous devons intégrer les nouveaux services, les PPI (petits paquets import), les briefs, le factéo, les moyens de locomotion, les modifications de travaux intérieurs quand on trie plusieurs tournées, les CHM (casier hybride modulaire) qui se rallongent, évoquer la comptabilisation de l'imprimé publicitaire, une somme de choses qui justifie pleinement de revoir les temps forfaitaires et les cadences dans le cadre de futures négociations. Pour tous renseignements complémentaires contacter Christian Royer (@ : cgc37.laposte@orange.fr).



Agilité : Dans le référentiel des compétences Groupe applicables à tous les postier(e)s, sept compétences clés traduisent le socle des compétences comportementales dont chaque postier(e) doit faire preuve selon le métier occupé.

Ces compétences sont les suivantes : orientation client, orientation résultat, analyse et discernement, culture du changement et de l'innovation, développement des hommes et des femmes, conduite d'équipe, orientation stratégique, coopération et ouverture et enfin l'agilité.

C'est cette dernière compétence qui nous intéresse tout particulièrement. En effet, de nombreux Cadres ont fait remonter le problème rencontré par ce nouveau critère qui prête à interprétations et peut servir de prétexte pour revoir une appréciation à la baisse.

En effet, comment analyser, valoriser et quantifier ce critère qui relève plus de la partialité que de l'impartialité. Ce critère est contesté et contestable bien que La Poste en ait donné une définition : "c'est une compétence qui permet de s'adapter en permanence et dans les délais adéquats, en faisant preuve de souplesse dans des contextes de changement."

Quelques repères et illustrations : savoir gérer des situations complexes ou conflictuelles, s'adapter à de nouvelles méthodes de travail et échelles de temps, agir en toute responsabilité, savoir gérer ses priorités.

Pour cette compétence, il existe quatre niveaux d'exigence ; vaste programme pour l'apprécier !!

Dans le classement des critères des compétences, ce critère relève de la subjectivité car il n'y a pas véritablement de déclinaisons quantitatives, contrairement à SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable et Ambitieux, Réaliste, Temporellement défini).

Il renvoie plus à un comportement qu'à une action précise ou à un plan d'actions et un même comportement est apprécié différemment selon les appréciateurs, d'où le risque qui pèse sur chaque manager car le N+1 dispose d'un pouvoir régalién, dans le sens où son appréciation relève du fait du prince.

La CGC Groupe La Poste ne peut cautionner ce critère, et interviendra auprès du Siège pour lui faire part de ses inquiétudes légitimes.

Syndicat CGC Groupe LA POSTE - 90 rue La Fayette 75009 PARIS

01 48 24 77 32 / cgc.secretariat@orange-business.fr

Site internet : www.cgcgrounelaposte.org

Réseau social :

<http://www.facebook.com/pages/CGC-Groupe-La-Poste/131134580267737>

Responsables de la publication : D JOERGER 06 68 57 22 89/ V FARINHA 06 68 56 85 24



Préfon
La retraite et la prévoyance
de la fonction publique

3912 Service & appel
gratuits