



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
LOIRE ATLANTIQUE VENDÉE

# RESEAU PAYS DE LOIRE N° 21- Juin 2019

## Bulletin périodique CFDT de la ligne guichet et de la Force de Vente

### SOMMAIRE :

- 1- KDS : Ke des soucis
- 2- Horaires imposés par la direction : un pari qui risque de coûter cher
- 3- Déroulé d'une réorganisation et bilan à 6 mois
- 4- Nouvel accord Handicap
- 5- Brèves



### 1- KDS Ke Des Soucis ! KDS... ou les joies de la dématérialisation...

Si, à terme, cet outil simplifiera les procédures de remboursement des frais engagés par les postiers, aujourd'hui tout n'est pas « rose » dans le déploiement de KDS.

Connexions impossibles, validations compliquées, absence de scans dans les petits bureaux, impossibilité d'utiliser des clés USB avec Virtuoz, paiements d'IEV retardées, encadrants multi-sollicités...

On ne compte plus les dysfonctionnements liés à l'utilisation de KDS.

Encore une fois, un outil trop vite lancé trop vite généralisé!



La CFDT S3C Loire-Atlantique Vendée demande :

- Une vraie formation pour les agents et encadrants qui en expriment le besoin.
- La mise à disposition du matériel nécessaire pour scanner les documents.
- L'intégration du temps de saisie dans le temps de travail, afin de respecter la séparation vie pro / vie perso.

➤ À défaut, la compensation sous forme de RC.

Car, non contents d'avancer les frais de carburant, de parking, lorsqu'ils se déplacent, les postiers, avec la dématérialisation, voient les modalités de remboursement se complexifier.

L'argument donné par la Poste : « Avec KDS, vous pouvez saisir vos IEV même de chez vous » n'est pas entendable pour la CFDT.

Contactez la CFDT si vous rencontrez de telles difficultés. Le cahier de CHSCT est là aussi pour cela. La DR cherche à minimiser ces problèmes, mais pour la CFDT les soucis demeurent et ce n'est pas aux agents de les subir !

## 2-Horaires imposés par la direction ... Un pari qui risque de coûter cher !

Dès son arrivée, notre DR a imposé des nouveaux horaires dans les bureaux avec présence bancaire : fin de matinée à 12H30, fin de journée à 18h, sans négociation possible.

La CFDT est intervenue à diverses reprises pour alerter la DR sur les risques liés à ces nouveaux horaires, en particulier les conséquences sur l'équilibre vie pro-vie privée.

Pour la DR, ces directives vont permettre de gagner des nouveaux clients. Il faut se calquer sur les horaires des banques.

La CFDT est beaucoup moins confiante. Ces aménagements se feront sans élargissement des horaires. Ainsi les ouvertures de plusieurs bureaux ont été décalés de 9H à 9H30, voire 10h. Pour la CFDT le risque de perdre la clientèle pro est grand. Déjà plusieurs boîtes postales ont été fermées. L'heure concernée par ce décalage est souvent une maille horaire importante de la journée en nombre de clients. Pour la DR ces clients se reporteront sur d'autres horaires de la journée, comme de 12h à 12H30. Pour la

CFDT ce report est loin d'être gagné d'avance. En fin de journée les mailles horaires ont des taux plus faibles. Pas sûr que beaucoup de clients passeront entre 17h et 18h.

Encore plus ahurissant, ces nouveaux horaires doivent permettre aux nouveaux clients de venir en bureau de poste, mais la seule communication prévue est des flyers mis à disposition dans les bureaux. Nous ne sommes pas près de les voir ces nouveaux clients !!

Interventions au CHSCT et au Comité Technique, audiences, pétition, grève sur le secteur de Pontchâteau, la direction reste inflexible.

La CFDT demande aux agents concernés de lui faire remonter les difficultés à la suite de la mise en place de ces nouveaux horaires. La CFDT interpellera régulièrement la DR comme elle le fait déjà, pour signaler les impacts sur les conditions de travail, les problèmes d'organisation de vie privée des agents, l'évolution du trafic clients. Pour la DR c'est un pari, pour la CFDT ce n'est pas aux agents de subir ce pari risqué.



### 3- Réorganisation et bilan a 6 mois

Nous y sommes maintenant habitués. Tous les 2 ans, nous subissons la modification du cadre d'organisation de notre secteur, que la Poste appelle plus simplement, « **Conduite de Changement** ». Avant la mise en place d'une nouvelle organisation, de nombreuses étapes sont nécessaires.

Tout d'abord, les DS sont invités à la direction pour la **présentation du diagnostic**. C'est à ce moment que sont négociés les **fermetures ou transformations de bureaux** (passage en APC ou RPC). Les **horaires d'ouvertures des bureaux**, qui sont hélas, dans la quasi-majorité des cas, des diminutions, en raison de la baisse d'activité nous explique savamment la Direction sont également négociées à ce moment-là. Puis sont définis les **moyens, en termes d'effectifs, alloués au secteur**. Là aussi, et ce n'est pas une surprise, on assiste à une diminution, parfois importante, de besoin en effectif. **La CFDT dénonce à chaque fois, la non prise en compte, à leur juste valeur, de nombreuses opérations**, telles que, par exemple, les contrôles bancaires (FOL), les efficash, les procurations, les ordres de réexpédition, ou bien encore de la téléphonie, ces opérations prenant plus de temps que ce qui est attribué.

Au vu de tous ces éléments, le DS a donc sa « **feuille de route** », et doit mettre en place, avec son équipe, la nouvelle organisation.

Entre temps, cette feuille de route a été présentée aux organisations syndicales lors d'une **CDSP** (Commission de Dialogue Sociale de La Poste).

**Le DS et/ou le RE doit ensuite rencontrer chaque agent du secteur afin**

**de recueillir ses souhaits** (repos de cycle, lieu de travail, organisation des ETC ...). A l'issue de cette phase d'échange, un **scénario** est construit, convenant le plus souvent, au regard des moyens dont dispose le DS, à la majorité des agents.

Vient ensuite l'heure **des bilatérales** ; c'est lors de cette étape que les syndicats sont reçus par le DS. Il nous explique l'organisation mise en place. Avant cette rencontre, **la CFDT s'efforce de rencontrer la totalité des agents pour recueillir vos remarques et souhaits éventuels, ce qui peut encore permettre d'effectuer (à la marge) quelques ajustements**.

Puis vient la **présentation en CHSCT** (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) où sont présents, les organisations syndicales, les assistantes sociales, les médecins du travail, et bien sûr la Direction de La Poste.

C'est lors de cette étape qu'est validée le principe de mise en place de la nouvelle organisation. Cette étape est souvent mal vécue par les DS, qui, selon leurs propres termes, ont le sentiment de se retrouver face à un tribunal, car les syndicats votent presque toujours contre la réorganisation mise en place.

Nous devons préciser, que, pour ce qui concerne la CFDT, si nous votons contre, c'est pour exprimer notre désaccord sur les fermetures de bureaux et les moyens alloués aux secteurs pour fonctionner normalement. En général, nous mettons rarement en cause l'organisation en elle-même, élaborée en général en concertation avec les agents. Nous saluons même le travail effectué par les équipes sur le secteur, qui



ont réussi, le plus souvent, à mettre en place des scénarii qui conviennent à la majorité des agents.

Après cette étape du CHSCT, suit le **Comité Technique qui valide définitivement la mise en place de la réorganisation.**

Un bilan, théoriquement à 6 mois, mais le plus souvent à 10 mois ou plus, a lieu. C'est là que l'on doit acter des points forts et des points à améliorer (les agents ont dû être consultés afin qu'ils puissent faire remonter leurs éventuelles remarques).

Au vu des dernières réorganisations discutées au CHSCT, la CFDT constate que les scénarii présentés sont plus

**acceptables lorsque les agents du secteur s'y sont investis.**

Pour la CFDT la mise en place de la conduite du changement devrait être conditionnée par une feuille de route correspondant au travail réel exercé par les agents dans les bureaux. La CFDT continuera à dénoncer les conclusions faites par la DR à partir de la norme V10. Les avis exprimés lors des CHSCT expliquent ce positionnement. **L'expression des représentants CFDT au Comité Technique exprime également ce désaccord. Mais la CFDT s'impliquera toujours dans le soutien des collègues pour l'élaboration d'un RI se rapprochant le plus aux demandes des équipes.**

#### **4-Accord handicap 2019-2022 : La CFDT signe l'accord mais reste vigilante.**

Après 3 mois de négociations la CFDT a accepté de s'engager sur le dernier texte.

**Les principales avancées de cet accord :**

- budget handicap porté à 23 M€.
- un objectif de recrutement de 650 personnes en situation de handicap dont 260 CDI.
- création d'un 4<sup>ème</sup> jour d'ASA pour les agents atteints de maladies chroniques.
- TPAS spécifique Handicap reconduit.
- accès à l'accord possible dès réception de l'accusé de réception de la demande de RQTH.
- accompagnement social renforcé.
- effort notable pour la formation des acteurs concernés, dont les managers.
- des campagnes d'information, de sensibilisation pour tous, l'accent étant mis sur la prévention, en lien avec les services de santé au travail.

-une démarche Handi-managers testée dans un 1<sup>er</sup> temps dans 2 régions.

Des groupes de travail paritaires seront constitués pour suivre l'application de cet accord. Ainsi un groupe de travail paritaire sur les CRME (Commissions de Retour et de Maintien dans l'Emploi) devra être créé cette année.

**La CFDT reste vigilante sur l'activité et le rôle des référents handicap. Il en restera toujours un par NOD. Dans l'accord sont annoncées des solutions innovantes pour le maintien dans l'emploi. La CFDT relancera les directions pour que ce soit vraiment le cas.**



## 5- Brèves :



### **Contrôles bancaires, FOL ... la rigueur**

**La mise en place des consultations de FOL pour les opérations bancaires effectuées par les mandataires a accru le travail des CC.**

Procédures longues et accroissement des contrôles sont de rigueur.

**Attention à la dérive managériale qui conduit nos managers à plus de fermeté : la menace d'avoir sa note diminuée lorsque le secteur présente des failles dans les contrôles bancaires a été brandie par les managers. Ceci est inacceptable !**

**Nous pensons que ce n'est pas aux seuls agents de subir la culpabilité de l'amende qui sanctionne la Banque Postale.**

**La Banque postale doit adapter les outils l'informatique à ces contrôles qui doivent être automatisés. Ces contrôles doivent aussi être comptés dans le temps de travail et donc intégrés dans la norme V10.**



### **C'est bientôt l'été...**

**Vos enfants partent en vacances avec vous, leurs grands-parents ou une autre personne de confiance en gîte, camping, tente, location... vous avez le droit à la prestation « séjour enfant accompagné »**

**S'ils fréquentent un centre de loisirs vous aurez le droit à la prestation « centre de Loisirs ».**

**S'ils partent en colonie vous pouvez prétendre à la prestation « colonies de vacances ». Vous ne pouvez pas prétendre à cette aide si vos enfants partent avec l'AVEA ou AFEH car les prestations sont déjà déduites du montant du prix postiers. N'hésitez pas à consulter leur catalogue en ligne, qui propose une multitude de séjours pour tous les centres d'intérêt des enfants à des prix très attractifs.**

**Ces prestations sont accessibles aux postiers fonctionnaires, salariés permanents ou CDD de plus de 3 mois.**

**Retrouvez toutes les informations détaillées sur le portail malin !**





# BULLETIN D'ADHÉSION

À REMPLIR PAR LE FUTUR ADHÉRENT

Face A

salarié(e) ou agent

Je soussigné(e),

M.  Mme

Nom

Prénom

adhère à la CFDT

(Nom de naissance)

Date de naissance



Coordonnées personnelles

(Appartement, chez...)

(Bâtiment, entrée...)

N° et voie

(Lieu-dit...)

Code postal

Ville

Téléphone domicile

Téléphone mobile

Mél personnel

@

## INFORMATIONS PROFESSIONNELLES

(telles que mentionnées sur le bulletin de salaire)

Adresse professionnelle

(telle que mentionnée sur le bulletin de salaire)

(Bâtiment, entrée...)

N° et voie

(Lieu-dit...)

Code postal

Ville (cedex)

Pour le calcul de la cotisation

(l'adhésion ne sera effective qu'à la date de règlement de la première cotisation) :

Salaire annuel net imposable \_\_\_\_\_ €

La cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt de 66 %.

Date de signature

Signature

de l'adhérent

Les informations nominatives ont pour objet de permettre à la CFDT d'informer et de consulter ses adhérents. Ces informations ne peuvent pas être communiquées à l'extérieur de la CFDT. Chaque adhérent possède un droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.



## Informations professionnelles

Catégorie professionnelle en secteur privé

Cadre  Agent de maîtrise  Employé  
 Ouvrier  Apprenti

Catégorie dans la fonction publique ou assimilée

A  B  C

## Calcul de la cotisation mensuelle minimale

Salaire annuel net imposable / 12 X % = \_\_\_\_\_ €

Montant de la cotisation mensuelle \_\_\_\_\_ €

Bulletin recueilli par le/la militant(e) ou élu(e)

Nom

Prénom

Adresser ce bulletin d'adhésion à :  
**CFDT S3C Loire-Atlantique Vendée**

9 Place Gare de l'Etat - CP 9  
44276 Nantes Cedex 2  
Tél 02 51 83 29 45

Toutes les informations qui vous sont demandées sont nécessaires à la CFDT pour qu'elle puisse vous apporter le meilleur service.