



n°36
mars 2009

La route du Sud

Canard des adhérents SUD au centre financier de Grenoble

Les agents des centres financiers majoritairement grévistes :

Une nouvelle fois, les agents des centres financiers ont répondu massivement à l'appel à la grève. C'est la troisième journée de grève majoritaire après le 23 septembre, contre le projet de privatisation de La Poste et après le 29 janvier, journée interprofessionnelle pour l'emploi, les salaires et le service public.

Bas salaires, craintes sur l'emploi, craintes sur l'avenir des centres, restructurations permanentes, détériorations importantes des conditions de travail, projet de privatisation sont les sujets de préoccupation qui ont amené les agents à la grève. Cela se traduit par une forte inquiétude sur l'avenir, exacerbée par une prise de conscience de l'injustice croissante d'un système qui peut donner des milliards pour sauver les plus riches et laisser des milliers de salariés subir sans protection les rigueurs de la crise économique.

A Grenoble nous avons pointé les malaises dans un préavis local. Au cœur de toutes les préoccupations : l'avenir du centre, mais aussi l'emploi, les conditions de travail qui se dégradent et les salaires.

Les niveaux de grève dans les centres financiers forcent la poste à avancer avec prudence; c'est tout le sens des discussions qui doivent s'ouvrir sur la renégociation d'AMB. Pour l'avenir des centres nous jouons actuellement une partie importante. Si tous le monde s'y met nous pouvons influencer en profondeur sur les projets de la Poste.

Pour cela l'unité est nécessaire; c'est dans ce sens que la fédération SUD s'adresse à toutes les fédérations syndicales afin qu'elles constituent un front uni développant la mobilisation dans les centres financiers autour d'une plate-forme élaborée par les assemblées générales d'agents.

Cette mobilisation des centres financiers a toute sa place dans le mouvement social en construction. Elle s'y intègre totalement en recherchant une convergence avec les autres secteurs en lutte qui rendra tout le monde plus fort.

Solidaires (SUD) propose que l'intersyndicale nationale donne un signal fort en appelant à une intensification de la mobilisation et à la construction d'un mouvement prolongé. Elle doit donner une suite rapide au 19 mars sans attendre le 1^{er} mai. Une telle prise de position nationale montrerait la détermination des syndicats; elle donnerait un sérieux avertissement au gouvernement. Elle serait aussi un signal pour les salariés à développer l'action et à faire converger les luttes.



Grève dans les centres

Grenoble : 51%
Bordeaux 55%
Chalons 36%
Clermont Ferrand 48%
Dijon 50%
Nantes 50%
Strasbourg 30%
Toulouse 58%
Rouen 53%
Montpellier 40%
La Source 50%
Paris 40%

**APRÈS LE 19 MARS
ON CONTINUE
SANS ATTENDRE
LE 1ER MAI!!**

Union
syndicale
Solidaires

Sommaire:

Page 2: L'alternative à la pochette • RC: la boîte ne sait plus quoi inventer • Action capros

Page 3: ça se passe au centre financier

Page 4: compte rendu rde la rencontre avec M. Hamel • pour la grève de la gratuité dans les transports • espace détente

L'alternative à la pochette ça existe :
La preuve au centre financier de Nantes.

Suite à la réorganisation des modules GCC fin 2008, un système de répartition du travail par agent, plus souple et surtout moins infantilisant, a été acté : la pochette (les urgents) couplé au libre service. Cette nouvelle manière de fonctionner cohabite avec l'ancienne, les « fameuses » pochettes pour le journée.

Deux système coexistent :

La pochette traditionnelle définit par le capro avec 7h de travail. Un système plus souple avec une pochette contenant environ 3h de travail (les urgents); une fois sa pochette terminée l'agent complète sa journée pour 4h en libre service.

L'agent a le choix d'opter pour l'un ou l'autre système. L'écoulement des flux est géré au niveau de l'équipe GCC.

Une enquête menée auprès des services GCC par le service médical du centre a fait ressortir que les agents préfèrent ce système qui diminue la pression temporelle.

Nul doute que ce nouveau dispositif entrouvre enfin la porte du « travailler ensemble » en responsabilisant d'avantage l'agent. Ce dernier peut diversifier un peu plus ses tâches et surtout aller à son rythme qui n'est pas forcément celui...de la pochette!

RC la boîte ne sait plus quoi inventer!

Leader, Challenger, Outsider; c'est le classement des agents affiché dans le module RC de certains centres financiers pour le challenge Prévoyance. Humiliant pour certains; le principe du challenge est que pour monter d'une catégorie il faut qu'un de ses collègues descende. En gros organiser la compétition générale entre les agents pour être sur le haut du panier; pas très convivial tout ça.

A Grenoble nous n'avons pas atteint ces extrémités. Toutefois les bons vendeurs de la journée sont identifiés et mis en valeur sur un tableau.

« Vendre plus pour être en haut de tableau »; c'est la logique. C'est tout bénéf aussi pour la Banque Postale; et surtout ça ne coûte pas un centime (du travail gratuit en quelque sorte). Après avoir régulièrement baissé le commissionnement, elle fait feu de tout bois pour pousser les agents à réaliser des objectifs de plus en plus importants ... et difficiles à réaliser dans une période où les ménages disposent de moins d'argent.

La solution au RC n'est pas de foncer dans cette logique de compétition individuelle dont le boîte change sans cesse les règles à son avantage.

Au contraire il faut se regrouper pour obtenir une vraie reconnaissance des métiers du RC, des augmentations de salaires qui ne soient pas liées aux aléas du commissionnement ou des heures supplémentaires, la reconnaissance de la pénibilité et de la spécificité de ce travail.

Action capros :

Les trois organisations syndicales du centre financier revendiquent avec les capros le passage en III-2 pour tous. Cette revendication est justifiée par deux points : la grille du III-1 présente peut de différence avec la grille du II-3 et les qualifications des agents des centres financiers augmentent.

Un pétition a recueilli la signature de la quasi totalité des capros du centre.

Nous avons remis la pétition à la direction en janvier. Les changements en cours au sein de la direction du centre et les nouvelles dispositions issues de la CDSP du 27 janvier ne nous ont pas permis d'avoir une discussion de fond avec la Direction.

Les dispositions nationales prévoient un effectif de 50% des capros en III-2 d'ici la fin 2010 (hors ADC et CSE).

Pour y arriver la direction utilisera quatre leviers :

- la création de poste d'expert de niveau III.2 dans le domaine ;
- la création de postes de manager de niveau III.2 lorsque la taille de l'équipe et le poids de l'activité le permettent ;
- création de postes de chef d'équipe référent de niveau III.2 ;
- les promotions par REP.

On le voit les dispositions sont assez floues quand à la mise en place et posent de nombreuses questions qu'il faudra approfondir.

D'autre part nous sommes toujours dans la logique du saupoudrage et de la division que nous avons déjà dénoncé lors des campagnes de promotion des agents (un capro sur deux sera promu).

Nous demandons que la direction réunisse les trois organisations syndicales du centre pour clarifier tout ça.



Adresse commune des organisations syndicales CFDT, CGT, FO, SUD et du personnel du CRSF La SOURCE

aux fédérations et confédérations syndicales nationales.

La mobilisation du 19 mars 2009 a connu une ampleur incontestable, tant par le nombre de grévistes, du privé comme du public, que par le nombre de manifestants qui se sont retrouvés pour redire haut et fort qu'ils n'ont pas à payer une crise dont ils ne sont pas responsables. Le gouvernement et le patronat doivent entendre ce que disent les salariés et répondre aux propositions de l'intersyndicale. Les revendications en matière d'emploi dans le privé comme dans le public, de pouvoir d'achat et de relance économique, de garanties collectives, de services publics et de réglementation de la sphère financière qui s'étaient déjà exprimées le 29 janvier sont encore plus d'actualité aujourd'hui face à l'aggravation de la crise et de ses conséquences.

Pour nous postiers les projets de changement de statut et de privatisation sont toujours inacceptables

Le gouvernement s'entête à justifier des mesures comme le bouclier fiscal ou la défiscalisation des heures supplémentaires, alors même qu'elles aggravent les injustices et sont contre-productives face au développement du chômage. Il persiste dans sa politique de suppression d'emplois publics.

Le patronat continue à privilégier la rentabilité financière et à utiliser la crise pour accélérer des restructurations. Face aux intransigeances gouvernementales et patronales, les organisations syndicales du CRSF La Source mettent en débat une plate-forme revendicative commune qui s'inscrit dans la plate-forme unitaire du 5 janvier :

- Le refus de la privatisation et du changement de statut de La Poste.
- Pour un véritable service public moderne et rénové.
- Pour une augmentation immédiate des salaires de 7,5% minimum pour tous avec aucun salaire en dessous de 1600€brut.
- Pour le versement d'une prime de 400€ à partir des dividendes détournés par l'état.
- L'arrêt des suppressions d'emplois et des restructurations, la création des emplois nécessaires pour assurer un Service Public de qualité et améliorer les conditions de travail.

Les organisations syndicales du CRSF organisent des assemblées générales et des heures d'information syndicale communes pour permettre au personnel de décider concrètement avec leurs organisations, des suites à donner après le 19 mars.

Ensemble avec le personnel du CRSF, réunis ce jour en assemblée générale à 12h00 nous interpellons les fédérations et les confédérations afin qu'elles donnent aux salariés du pays une perspective d'action et de rebond plus proche dans le temps que le 1er mai.

Orléans le 23 mar2009

Mécontentement en ASC:

Les services d'ASC sont impactés par une énième réorganisation; une initiative locale d'après M. COUDRET; mais une initiative locale qui se répète dans d'autres centres financiers (Bordeaux, Nantes).

La raison : en regroupant les agents par pôles c'est plus facile d'écouler le trafic. C'est bien une manière de reconnaître l'échec d'OCRE2 qui n'a jamais permis de faire face au trafic. Aujourd'hui les services d'ASC traitent les réclamations de décembre.

On peut toujours bricoler les organisations dans tous le sens; si on ne met pas des agents devant les positions de travail pour faire le boulot ça ne marchera pas.

Et la dessus le compte n'y est pas. Bien sûr la boîte nous avance le chiffre de 15 agents de la production en plus sur l'ASC. Mais pour remplacer combien de départs passés et à venir? Pour remplacer combien de contrats CDD sur-utilisés depuis trois ans? Et là dedans l'impact du hors région Lyon qui doit arriver en septembre n'est pas intégré.

Déjà le pôle DP ne peut faire face à toutes les tâches qui lui sont confiées. Idem pour les réclamations. La direction compte sur la polyvalence et l'entraide. On risque de tourner ne rond longtemps et les restes ne sont pas prêts de diminuer.

Pochettes partout, Esprit d'équipe nulle part!

La direction tend à généraliser à d'autres services le système des pochettes. Elle le justifie par un seul postulat : Il y a des agents qui ne bossent pas!

A les croire les agents des centres de chèques ne seraient qu'une bande de fumistes qui cherchent à se la couler douce. Difficile à croire et comment expliquer que les services aient pu fonctionner avant.

Immanquablement ils vont nous citer quelques cas particulier. Mais comment justifier un système s'appliquant à tous par quelques cas particuliers?

Car à contrario le système de la pochette est bien un système contraignant et infantilissant pour tous.

A ce titre l'expérience menée en GCC n'a rien de concluant.

En matière d'écoulement du trafic l'efficacité n'a toujours pas été prouvée et les restes sont restés aussi importants avec la mise en place des pochettes.

En matière de conditions de travail le malaise des agents n'a jamais été aussi évident (moins de solidarités entre collègues, pression permanente pour finir la pochette et reprendre du travail, pression contre l'entraide entre collègues, manque de reconnaissance, pression sur les erreurs).

GCC épargne:

12.000 restes et les collègues précaires qui doivent bientôt partir. La situation n'est pas reluisante. Pour la direction la situation est exceptionnelle et liée au pic d'ouvertures de livret A. L'avenir est à la baisse du trafic (SAFIR, banalisation du livret A) et les agents de la production vont bientôt arriver. Dans l'attente on augmente le contenu des pochettes.

Une situation qui ne nous convient pas. Nous demandons le maintien de l'emploi tant qu'il y a des restes.

Les pauvres au rencard!

Une des priorités du PAC « développer l'autonomie des clientèles fragiles et modestes » : comme c'est bien enrobé. En fait on pourrait traduire par « comment se débarrasser des appels des pauvres ». Car l'objectif est ni plus ni moins que de détourner vers le 36-39 les appels des clientèles sans surface financière.

Offrir un service au rabais à ceux qui n'en ont pas les moyens; bel exemple de lutte contre l'exclusion. D'autant qu'avec la crise financière le nombre des élus risque de monter en flèche.

D'autant plus choquant quand on connaît les égards et les remises pratiquées avec ceux qui ont du « potentiel ». Alors : la Banque Postale; toujours une banque pas comme les autres?

Promotion :

Les exigences et la qualification des agents des centres financiers ont largement évolué. C'est ce fait que la direction doit reconnaître et pour tous.

A contrario la direction a choisi un mode de reconnaissance au compte goutte; qui pose des vraies contraintes sur les nouvelles fonctions créées (on pense aux II-3 qui sont largement sollicités), et qui laisse un nombre important de collègues sur le bord de la route alors que leurs qualifications dé-

passent largement leur niveau de base. De plus le nouveau processus de promotion basé sur les RAP, REP et RPP laisse un goût amer. Opacité des décisions, sentiment que tout est joué d'avance, absence de moyens de recours et de défense; on ne peut pas dire que le bilan soit positif. Il est responsable pour beaucoup dans le sentiment de jalousie et de suspicion qui se développe dans les services.

Il était possible d'éviter cela. Lors de la mise en place SUD a été la seule organisation syndicale à assumer devant la direction une opposition qui aurait pu faire capoter le projet si d'autres nous avaient rejoint.

Aujourd'hui il y a urgence à reconnaître l'expertise des agents.

C'est la raison pour laquelle le niveau II-2 doit devenir le grade de base dans les centres financiers avec une évolution vers le II-3 pour tous par un processus de promotion transparent, indépendant des lignes hiérarchiques et intégrant la reconnaissance de l'ancienneté. De la même manière le III-2 doit être reconnu pour tous les chefs d'équipe.

Cet été pas de place pour les gamins des agents!

Nous sommes intervenus auprès de M. Hamel pour lui demander de revoir cette décision. Celui ci estime que si le problème des restes persiste à l'été c'est qu'il y a un problème grave d'organisation dans le centre.

Nous ne partageons pas cet optimisme. En effet il y a des restes en pagaille sur les services clientèles, et les agents de la production sont en cours de formation. On peut légitimement penser qu'avec les départs en vacances les besoins vont être présents; et avoir leur gamin embauché, cela arrangerait bien la situation financière de nombreux collègues.

Conditions de formation sur les clientèles!

Nous avons interpellé la direction sur les difficultés des moniteurs des clientèles qui doivent assurer la formation des agents de la production mais sont toujours sollicités pour effectuer des tâches dans leur service; ce qui nuit à leur disponibilité.

M. Hamel a donné des consignes dans les services pour que la formation des agents soit prioritaire. Les moniteurs II-3 seront affectés uniquement aux tâches de formation.

Rencontre avec M. Hamel

Notre section locale a rencontré M. Hamel nouveau chef d'établissement. Nouvelle génération, nouvelle communication certainement; mais M. Hamel nous a bien confirmé agir dans le cadre des directives et des missions qui lui sont confiées (il ne nous a pas dit lesquelles).

Nous avons clairement posée notre conception du dialogue social. Nous refusons la conception de la Poste qui cantonne les discussions à l'accompagnement et à la mise en valeur de ses décisions. C'est avec les collègues que nous élaborons des revendications, c'est avec eux que nous les défendons et au final c'est avec eux que nous décidons. C'est sur ce mandat que nous continuerons à vous représenter auprès du nouveau directeur.

Nous avons porté trois dossiers importants.

L'avenir du centre : M. Hamel nous a réaffirmé qu'il n'y avait pas de projet visant à fermer Grenoble. Toutefois cette réponse n'est pas suffisante. Alors que les projets à venir doivent encore supprimer des emplois (Banque en ligne, SAFIR, DCC Services Supports) la question de la viabilité du centre est bien posée. Nous ne voulons pas d'un centre réduit à minima qui perdrait son statut de NOD. L'avenir passe par une garantie du maintien du centre sur le long terme, le maintien des activités polyvalentes qui le structurent (Relation Clientèle dans sa diversité, Gestion et SVM), le maintien de services supports de proximité (BO, OFSEP, Informatique, Logistique) et le développement d'activités pour garder une taille conséquente.

Le stress et le mal être au travail : C'est un dossier que nous portons depuis longtemps. Au travers du CHSCT nous voulons faire aboutir une évaluation du risque et une discussion sans tabou sur les causes. Maintenant il faut passer à la vitesse supérieure dans la mise en place d'un observatoire local.

L'emploi : La situation sur Grenoble est critique et les restes sont importants tant en GCC qu'en ASC.

Mots Croisés

	A	B	C	D	E	F	G	H
1								
2								
3								
4		■						■
5			■					
6					■			
7	■			■				
8							■	
9				■		■		
10								
11						■		
12								

HORIZONTELEMENT

- 1..C'est une certitude.
- 2..Animal très changeant.
- 3..Qui est de même nature.
- 4..Trésor bien caché.
- 5..Devant ce qui est à toi. Ressentie.
- 6..Aspire un liquide. Imagerie médicale.
- 7..Note de musique. Auto de l'armée américaine.
- 8..Prendre en flagrant délit.
- 9..Pour abrégé une liste. Comité d'entreprise.
- 10..Moments de calme.
- 11..Entière. Vieille Citroën.
- 12..Entourée de près.

VERTICALEMENT

- A..Fautes de conduite. Ses épidémies ravagèrent l'Europe.
- B..Il mène le cheval à l'hippodrome. Essai pour l'artiste.
- C. Chef religieux de l'Islam. Mets fin à son discours.
- D. A perdu ses couleurs. Belle saison.
- E. Compliment. Se mettre à la diète.
- F..Discuter avant d'acheter.
- G..Haute en mode. Cesse de résister.
- H..Entre l'est et le nord. Attentionné.

Un voyage de mille lieues a commencé par un pas!

Proverbe chinois



SUD Rail et la Fédération des Usagers des Transports proposent une pétition pour légaliser la grève de la gratuité!

Pour N.Sarkozy une bonne grève est une grève qui ne se voit pas. Quand elle se voit trop; elle devient « irresponsable ». La Fédération des usagers des Transports et SUD Rail proposent une alternative responsable à la grève dans les transports qui pénalise avant tout les usagers. La grève de la gratuité (que la cours européenne vient de déclaré licite). Elle consiste à faire circuler normalement les trains, sans faire payer les voyageurs et sans contrôler les billets. Or, jusqu'à présent, la SNCF a lourdement sanctionné les contrôleurs qui assuraient leur service mais ne vérifiaient pas les billets. **A croire que la SNCF et le gouvernement préfèrent les grèves qui gênent les usagers !** Pour soutenir cette initiative vous pouvez signer une pétition en ligne sur le site de la fédération SUD Rail.