

DEX OCCITANIE BGNP
MARS 2024



LA CFE-CGC VOUS INFORME

BGNP : RENCONTRE AVEC LA DEX OCCITANIE – MARS 2024

FORTS DE CONSTATS ET D'OBSERVATIONS DE TERRAIN PARTAGÉS AVEC BEAUCOUP D'ENTRE VOUS, VOS REPRÉSENTANTS CFE-CGC GROUPE LA POSTE ONT RENCONTRÉ LA DIRECTION EXÉCUTIVE DE LA BGNP EN OCCITANIE (DIRECTRICE, DRH, RRS) POUR L'ALERTER SUR PLUSIEURS SUJETS. NOUS DÉVELOPPERONS ICI DEUX D'ENTRE EUX.

FTU : GARE À L'ASYMÉTRIE DES ATTENTIONS !

Comme un peu partout en France à la BGNP, le mode de gestion en FTU (Force de Travail Utilisée) montre les limites d'un système où la dimension économique prédomine sur la dimension humaine, avec de possibles conséquences sur la qualité de l'accueil des clients. Dans ce cadre, inutile de s'évertuer à parler de QVT, ou à tenter d'agir en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) des postiers, quand aucune marge de manœuvre n'est possible et que tous les regards sont portés sur le « combien » au détriment du « comment ». A cela s'ajoute une forte pression sur l'utilisation de l'intelligence artificielle pour gérer les plannings du personnel (POP assistance : ex POP IA) et « des échos » d'ajustements d'organisations (que nous qualifions de sauvages) où le dialogue social avec les OS serait écarté compte tenu d'un calendrier serré à l'approche des élections professionnelles. Les encadrants et les cadres sont en première ligne, coincés entre le marteau et l'enclume, tirillés par de nombreuses injonctions contradictoires. C'est le constat que vos représentants ont partagé avec la Direction. Cette dernière s'est voulue compréhensive et consciente des efforts demandés à tous les collaborateurs dans un contexte économique contraint pour l'entreprise. Elle s'est également voulue rassurante sur plusieurs points :

- La FTU initialement objectivée à la maille « secteur » l'est désormais à la maille « Direction de territoire », ce qui devrait favoriser l'entraide et la coopération tout en renforçant le rôle des DT.
- Les adaptations d'organisation de travail « sauvages » n'existent pas.
- « POP assistance » est bien un outil à disposition des encadrants et ne doit pas s'imposer sans autres choix possibles. C'est le RE qui a le dernier mot, ce qui n'empêche pas de s'en servir et de bien le paramétrer (saisie des contraintes organisationnelles) pour en faire un véritable outil d'aide à la décision.
- FTU et POP assistance restent pour beaucoup de managers des méthodes de gestion nouvelles : pédagogie et accompagnement sont de rigueur et non autoritarisme et pression excessive.

Dont acte ! Vos représentants resteront vigilants et à votre écoute sur ce sujet sensible et n'hésiteront pas à alerter à nouveau la Direction si nécessaire.

ZEUS 2 : ATTENTION À NE PAS S'ÉLOIGNER DE L'ESPRIT DU PROJET !

Pour les néophytes, ZeUS 2 n'est pas la réincarnation postale du dieu suprême de la Grèce antique ou un slogan néolibéral s'inspirant du fameux « non de Zeus ! » du Dr Emmett Brown dans Retour vers le futur... mais un dispositif visant à soutenir les bureaux au sein desquels les conditions de travail et la QVCT du personnel sont difficiles.

Initialement mis en place sur le périmètre de l'ex DR Toulouse Ariège Gascogne, sous l'impulsion de la **CFE-CGC** qui **préconisait l'arbitrage de certaines orientations budgétaires et organisationnelles au regard d'indicateurs sociaux** (tract février 2014 « La CGC La Poste « pour » un pacte de responsabilité sociale à la Poste »), **ZeUS2 s'est récemment étendu à d'autres secteurs de la DEX Occitanie et c'est une très bonne nouvelle.**

Ce dispositif permet notamment :

- Une augmentation de la cible emploi pour favoriser la stabilité des équipes et le renforcement de certaines positions de travail (ex : position accueil),
- La mise en place de temps collectifs (hors commercial) inscrits chaque semaine dans l'organisation,
- L'organisation d'un évènement annuel en dehors des bureaux pour souder les collectifs de travail,
- ½ journée par semestre libérée pour se retrouver et échanger autour d'une thématique choisie par le personnel.

Mais il y a un mais, autrement ce sujet n'aurait pas été abordé avec la DEX Occitanie. En effet, l'augmentation de la cible emploi est moins importante cette année que précédemment étant donné les contraintes économiques que nous connaissons... Conséquences directes pour un secteur Toulousain visité par vos représentants il y a peu :

- Impossibilité de maintenir la position accueil pourtant stratégique en particulier dans les bureaux sensibles,
- Difficulté à maintenir les standards de sécurité en nombre de personnel à différents moments de la journée,
- Effets directs sur les bureaux rattachés qui pourraient connaître des fermetures inopinées ou des effectifs réduits,
- Encadrants et cadres systématiquement en renfort, ce qui n'est pas leur cœur de métier,
- Un risque accru d'incivilités.

En gros, tout ce que cherchait à éviter le projet ZeUS initial... Bien sûr, dans ce secteur comme dans d'autres, **les managers prendront leurs responsabilités pour que tout fonctionne correctement quitte à dépasser (voire exploser !) les objectifs en force de travail de leurs feuilles de route. Mais ce sera alors la double peine : leurs parts variables, ou les parts collectives à distribuer, seront défavorablement impactées !**

Nous avons donc proposé à la DEX Occitanie **de neutraliser les dépassements des feuilles de route pour ces secteurs afin d'éviter ce paradoxe et ne pas éloigner « la version ZeUS2 2024 » de l'esprit initial du projet.**

Sur ce point, la Direction a été très attentive et nous a assuré agir en conséquence. Nous suivrons également ce sujet de près.



**# POUR PLUS D'INFORMATIONS
CONTACTEZ VOTRE REPRÉSENTANT
LOCAL CFE-CGC GROUPE LA POSTE**

**100% À VOS CÔTÉS
VOTEZ CFE-CGC**



HUGO DOGAN

(EX DR LR)

06 69 38 04 01



PHILIPPE HECIAK

(EX DR TAG)

06 27 15 48 99



MARIE AZNAR

(EX DR LR)

06 29 38 90 75



JULIEN GODEFROY

(EX DR TAG)

06 27 15 49 00



YANNICK POGAM

(EX DR LR)

06 61 07 76 45



BERNARD DAURIGNAC

(EX DR TAG)

06 26 57 72 08



VINCENT ESPITALIER

(EX DR HO)

06 14 9518 30