CSE DDR GRAND SUD OUEST

NOVEMBRE 2026

#FUSIONS DE SECTEURS : L'ORGANISATION ÉVOLUE

On vous dit tout !

La CFE-CGC Groupe La Poste est à vos côtés pour accompagner les projets de fusions présentés au CSE-E DDR GSO et pour défendre les cadres qui les mettront en œuvre. Notre organisation syndicale accompagne le changement, mais pas à n'importe quel prix.

4 FUSIONS ET 9 EMPLOIS DE CADRES IMPACTÉS SUR LA DEX OCCITANIE BGPN

Millau/St Affrique, Figeac/Gramat, Cahors/Gourdon, Fabrègues/Juvignac : les 4 projets présentés récemment en CSE-E prévoient de fusionner deux anciens territoires pour n'en former qu'un, au nom de l'efficacité commerciale et pour répondre aux attentes et aux nouveaux modes de consommation des clients.

Jusqu'en 2024, la règle était de ne fusionner un secteur qu'en cas de vacance d'emploi de DS : ce « pacte de bon sens » a été rompu. Dans l'Hérault, la logique va plus loin : un secteur disparaît et son bureau est redécoupé sur trois secteurs voisins.

Sur l'ensemble des 4 fusions concernées, c'est tout de même 9 positions de travail de cadres qui disparaissent ! La CFE-CGC Groupe La Poste accompagne chaque cadre concerné, de l'annonce du projet à sa mise en œuvre, et nous restons à vos côtés.

Notre ligne reste constante : être partenaire du changement pour qu'il soit le moins possible subi ; tout en exigeant qu'il se traduise par des moyens, des perspectives et des conditions de travail soutenables pour les cadres. Une fusion ne se réussit pas contre ses managers !

NOUS CONNAISSONS VOTRE QUOTIDIEN

- **Une charge managériale qui explose :** 6, 7, voire 12 vendeurs à animer sur un secteur élargi, avec une équipe de direction réduite. Dans l'Hérault, l'arrivée de 2 COBAS porte un secteur à 7 : quid d'un DACB ? Dans le Lot et l'Aveyron, malgré un effectif à 6 COBAS pas de DACB : la Direction temporise dans l'hypothèse d'une révision du nombre de portefeuilles à venir…
- **Des déplacements sous-estimés :** sur les quatre projets, il y a moins de véhicules que de personnes dans le CODIR, alors que les secteurs sont étendus (46 km entre deux bureaux, jusqu'à 68 km pour le point le plus éloigné). Par exemple, dans l'Hérault, 2 voitures rendues, 1 seule réaffectée.
- **Des CCPRO partagés entre plusieurs secteurs :** dans l'Hérault, les CCPRO sont partagés entre trois secteurs. Moins de temps pour les clients, plus de trajets.
- **Un volet SST à renforcer :** formations au risque routier, prévention des RPS, etc. autant de sujets à ne pas négliger.



- **Des perspectives RH incertaines :** des DS, RE et REC qui ne savent pas où ils seront demain, alors que la CFE-CGC demande depuis 2024 un accompagnement RH premium des cadres. Dans l'Hérault, un secteur n'existe plus : le DS, le RE et la REC, aujourd'hui en lettre de mission, restent à replacer.

Un exemple parmi d'autres : ces fusions en Occitanie ne sont pas un cas isolé. Des réorganisations du même type sont conduites dans d'autres directions et d'autres régions, avec les mêmes effets sur les cadres : secteurs élargis, équipes de direction réduites, moyens qui n'ont pas suivi. Ce que vivent aujourd'hui ces cadres peut demain concerner n'importe quel secteur du territoire.

NOS PROPOSITIONS CONCRÈTES

- **Un accompagnement individualisé de chaque cadre concerné, avant la fusion :** aucune sortie sèche, et la possibilité pour les REC et RE sans proposition de rester sur le nouveau secteur dans l'attente de leur projet. La mobilité doit être choisie, pas subie. Tous les collègues doivent bénéficier des accompagnements prévus dans l'accord GEPPMM.

- **La création de postes de DACB là où le seuil est atteint :** trois des secteurs concernés comptent au moins 6 COBAS à manager, le seuil à partir duquel La Poste elle-même prévoit un DACB. Dont acte !

- **Des moyens calibrés sur le terrain :** véhicules et effectifs décidés au cas par cas selon les distances, la taille du CODIR et le nombre de conseillers, avec des dérogations locales possibles.

- **Une clause de revoyure après fusion :** un bilan de la charge de travail et des moyens après quelques mois, un point régulier en CSSCT et une veille active des risques psychosociaux.

- **Une reconnaissance à la hauteur :** primes, et indemnités pour tous les cadres concernés (DS, RE, REC, DACB), prenant en compte l'élargissement du périmètre et l'allongement des temps de trajet (via l'IMT notamment). L'évolution de la classification de certains secteurs (fort enjeu, très fort enjeu, etc.) doit aussi pouvoir conduire à des promotions. Nous demandons également une vigilance quant aux parts variables et augmentations individuelles à venir, car nous savons que lors de projets de ce type il y a parfois des confusions voire des oublis !

UNE DIFFICULTÉ, UNE PROPOSITION, UNE QUESTION ?
ÉCHANGEZ AVEC VOS REPRÉSENTANTS CFE-CGC GROUPE LA POSTE.

Votre expérience du terrain nourrit nos revendications ET nos actions.

B. DAURIGNAC
06 26 57 72 08
bernard.daurignaccgc@gmail.com

J.GODEFROY
06 27 15 49 00
cgclaposte31@gmail.com

H. DOGAN
06 69 38 04 01
hugo.dogancgc@gmail.com

Y.POGAM
06 61 07 76 45
yannickpogam.cgc@gmail.com

P. HECIAK
06 27 15 48 99
cgclapostetap@gmail.com

S. TRUJILLO
06 81 57 40 02
cgc.sandra.trujillo@gmail.com

J-C PECHMAGRE
06 26 90 21 58
pechmagre.cgc@gmail.com

V. ESPITALIER
06 14 95 18 30
cgc.laposte.ho@gmail.com

S. FOUGERES
06 34 29 57 11
stephanie.fougeres@laposte.fr



ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT, C'EST SURTOUT PROTÉGER CELLES ET CEUX QUI LE PORTENT !

100% CADRES

100% VOUS

CFE-CGC GROUPE LA POSTE - 90 RUE LAFAYETTE - 75009 PARIS
cgclaposte@gmail.com

CFE CGC Groupe La Poste