

EAP Equipe Autonome et Performante TU ES LIBRE DE FAIRE CE QU'ON TE DIT !

Dix ans que La Poste avance pas à pas vers le LEAN management, avec plus ou moins de succès. Les agents pourront enfin être maîtres de leur propre travail !
La mise en place des EAP transforme l'essai. Facteur Power ? Faut pas déconner...

Depuis une décennie que la Poste est devenue Société Anonyme (S.A), elle imite les méthodes de management issues de l'industrie et de la logistique. Initiée par Taylor au début du 20^{ème} siècle, l'Organisation Scientifique du Travail (OST) vise à déposséder celui ou celle qui travaille de son savoir-faire, de son métier, pour contrôler, cadencer et mettre des normes, et ainsi faire la chasse aux stocks, aux temps morts et aux « gestes inutiles ». Le paroxysme de l'OST étant incarné par l'entreprise Ford, que Charlie Chaplin a su illustrer dans Les temps modernes.



Considérée comme obsolète avec la mondialisation grimpante et la diversification des activités, l'OST a peu à peu glissé vers les méthodes inventées par Toyota dans les années 70, renommées LEAN Management (traduire *encadrement aminci*, c'est-à-dire moins descendant). Y cohabite l'alliance entre cadence et responsabilisation des travailleur.euses, saupoudrée de « Kaizen » - à savoir laisser son poste de travail disponible et compréhensible pour n'importe quel travailleur - sous couvert de bienveillance... Ou comment donner l'illusion de l'importance en permettant la précarité et la productivité...

La Poste s'est engouffrée dans le LEAN au début des années 2010, quand les réorganisations ont commencé à devenir légions, mais en associant les postières et postiers, à l'élaboration de « diagnostic partagé », en groupe de travail « participatif », pour « co-construire » les restructurations, avec une volonté de « résolution des problèmes » en commun.

En 2020, à l'Aiguillon/Mer en Vendée, pour aller toujours plus loin dans le LEAN management et pour diminuer encore et encore le nombre de salarié.es, La Poste s'essaye aux « EAP » (Equipes Autonomes et Performantes). Les collègues de ce bureau étaient en site pilote expérimental, plusieurs bureaux doivent suivre dès cette année 2021.

Sous un air de fausse bienveillance, elle nous propose donc d'organiser nous-mêmes notre travail (l'autonomie...), mais aussi de réaliser celui de nos collègues qui occupent d'autres postes. Gérer les données RH, le quai, les critères de prime, de qualité, réclamations, challenges (la performance...), il faudrait être en « adaptation continue », être « agile » et non pas figé comme un facteur à la mine pas titulaire mais presque. Le comble revenant à choisir soi-même en EAP de faire de la sécabilité, d'avoir besoin ou pas de renforts, pour être aux objectifs attendus. Dans cette autonomie de façade, elle nous fait passer pour ses « collaborateurs » alors que personne n'est d'accord avec cette stratégie qui supprime des emplois, qui tire nos responsabilités vers le haut sans pour autant augmenter nos salaires, et qui met fin à la notion de titulaire de quartier.

A **Sud** nous ne sommes pas dupes, il s'agit bel et bien d'un aveu d'incompétence de La Poste lorsqu'il s'agit d'organiser le travail mais aussi d'évaluer la charge de travail quotidienne. Un aveu également du mépris dont elle fait part face à ses salarié.es en ne les récompensant pas à leur juste valeur. Attention au piège, car quand quelques collègues FSE seront assez formés pour être autonomes et gérer les indicateurs et la performance d'un bureau, les emplois précaires peuvent remplacer les titulaires sans soucis, tout tourne à plein régime, sans chef (c'est « lean ») ni postière.ers. Le rêve pour nos dirigeants, Amazon & Co n'ont qu'à bien se tenir ! Pour **Sud**, nous ne devons pas rentrer dans ce jeu destructeur que La Poste tente de nous imposer. Nous ne sommes ni des organisateurs, ni des directeurs, ni la « task force » ! Et nous n'en n'avons encore moins les salaires ni même les avantages. Les fiches de poste sont pourtant claires, à chacun.e ses attributions !



● Horaires individualisés : à la carte ou à l'ardoise ?

La Poste expérimente - toujours sur l'Aiguillon - l'étape 2 pour les EAP : les horaires individualisés ! Si ça fonctionne, ces horaires individualisés pourraient être étendus à tous les sites en EAP, soit beaucoup dès 2022. Des horaires à la carte ? Coool... *En fait il s'agit malheureusement d'horaires variables, soit pendant les coupures méridiennes, soit à la fin de service, et ce dans une limite de 3h par semaine.* Imaginons : le lundi, journée bien chargée (puisqu'il en reste du samedi), on finit une heure après la fin de service. Et bien cette heure n'est pas une heure « supplémentaire », mais une heure modulée dans la semaine. Puis imaginons encore, le lendemain, le mardi, moins de trafic. Nous finirions alors une heure avant la fin de service.

Ce petit manège pourrait aussi être instauré sur les horaires du midi. Passées 3h modulées dans une même semaine, on reviendrait sur le principe actuel (heures dépassées = heures supplémentaires). Un fini/parti déguisé ? Pas vraiment, puisque La Poste se permet ainsi d'éviter de payer des heures sup, et surtout, entame le principe - toujours combattu par *Sud* - de l'annualisation du temps de travail (on bosse plus ou moins d'heures dans l'année selon l'activité, genre 30h l'été et 40h à la peak période), ce à la semaine pour le moment. Cette organisation permet aussi d'éviter les renforts les jours où ça coule de taf... Une opération juteuse à moyen terme, que nous ne manquerons ni de dénoncer, ni de suivre scrupuleusement...

● ROP à place des RE : RIP l'encadrement de proximité

Il n'y a pas de petites économies pour nos dirigeants mus par l'appât du gain (c'est ça ou c'est pire...) : la fonction de chef d'équipe, appelée Responsable d'Equipe, disparaît, sacrifiée pour la cause, remplacée par des Responsables OPérationnels, les ROP. On nous dit même que la direction serait prête à lâcher des primes de plusieurs milliers d'euros pour que les RE acceptent d'être rétrogradés ROP. Chaque équipe de distribution serait donc encadrée par un.e ROP, à savoir un encadrant mi-facteur, mi-chef. Soit l'agent en question à une position à 50% puis fait office d'encadrant, soit l'agent roule certains jours et est encadrant certains autres. Le dispositif est parfois renforcé, pour les grosses équipes, par des FSE « relais managériaux ». Ce nivellement par le bas des fonctions managériales ne sont pas sans conséquences pour les équipes de distribution, pour le traitement des données RH, pour l'animation, pour le planning, pour l'écoute des collègues...

Surtout, la réalité de la production étant aléatoire, il faut régulièrement, pour les ROP, aller combler les positons à découvert, courir faire office de renforts ou boucher les trous. Tout en étant suivi par la ligne hiérarchique au-dessus qui exige d'être aux « attendus » sur les indicateurs QS, excellence, performance, SST... Ces injonctions paradoxales, cette pression permanente des 2 côtés, tout en devant participer à la distribution, engendre un sentiment réel d'abandon, de stress et de ras le bol chez beaucoup de ROP, et même chez des RE. Sans compter les dizaines d'heures sup que les RE ou ROP ne doivent pas se faire payer, « tu récupèreras »... Ah ouais, quand ?

Sud alerte la direction territoriale sur les conséquences individuelles et collectives si la population des RE et ROP venait à rompre ; le métier d'encadrant mérite du temps d'expertise, d'analyse, de suivi, mais aussi des qualifications et, comme pour beaucoup de postière.ers, des hausses de salaires. Pas de séca, pas de renforts, pas de flahage, pas de tournées à découverts pour les encadrant.es :

DES EMBAUCHES, de la considération, du temps et des moyens !

La Poste se transforme en entreprise comme les autres. Tout est à vendre, les savoir-faire, le lien social, les métiers de postière.ers, pour quelques euros de plus...

LA RENTRÉE DE SEPTEMBRE DOIT ÊTRE L'OCCASION D'IMPOSER NOS ALTERNATIVES :



DES CDIs PAR MILLIERS, DES SALAIRES PAR MILLIONS, DU SERVICE PUBLIC POUR TOUTES ET TOUS !

PPI TAXÉS : La Poste se dédouane en ne renforçant pas les postière.ers ...

Alors même que la Poste est incapable de nous fournir une méthode de calcul pour estimer la durée de travail par tournée, le gouvernement a décidé de mettre en place le Projet Douanes 2021.

À partir du 1^{er} juillet 2021, tous les colis et PPI suivis non européens porteront un code barre et seront taxés dès le 1^{er} euro. Les facteurs / factrices / colipostier(e)s devront donc non seulement aller récupérer le montant des taxes si elles n'ont pas été payées en amont, mais aussi flasher via PALM l'intégralité de ces objets, et ce au minimum 3 fois par objet ! Et pour couronner le tout, il faudra faire une 2^{ème} présentation systématique pour tous les PPI dont la taxe n'est pas perçue.

Alors comment la poste s'est-elle organisée pour calculer cette indéniable charge de travail supplémentaire ?

Eh bien elle ne l'a pas fait !

Elle enchaîne ses réorg à tout va en faisant comme si de rien n'était, alors que ces nombreuses manipulations demanderont du temps d'exécution supplémentaires.

À partir d'octobre, même les PPI ordinaires devront être distribués de la même manière, alors que la peak période approchera à grands pas.



Sud dénonce encore une fois le manque de franchise de la Poste pour toujours en demandant plus aux collègues, sans pour autant prendre en compte cette charge de travail, augmenter le nombre de tournées ni embaucher.