

Liace Magazine

Prix de vente du numéro : 2 €

Revue bimestrielle

Lettre d'information de l'Amicale des Chefs d'Etablissement de La Poste

Avril 2021 - n° 176

AVANT LA COVID 19



PENDANT LA COVID 19



APRES LA COVID 19 ???



Bientôt à la retraite ?

Anticipez dès aujourd'hui votre couverture santé !

Lors de votre départ à la retraite, votre contrat santé collectif souscrit par La Poste prendra fin. Pour vous accompagner dans le choix d'une complémentaire santé adaptée à vos nouveaux besoins, **votre conseiller de La Mutuelle Générale est à votre disposition.**

Appelez le :  **N°Cristal** 0 969 39 57 50

APPEL NON SURTAXE

du lundi au vendredi de 9 h à 18 h



La pandémie qui nous affecte depuis plus d'un an ne faiblit pas et entraîne de nouvelles contraintes qui nous atteignent moralement.

La vaccination semble être la seule option pour que nous sortions de cette période et qu'enfin nous puissions reprendre nos activités d'avant et nos rencontres empreintes de convivialité, d'amitié et de solidarité qui nous manquent tant.

Au sein des établissements, l'activité est très soutenue. La transformation nécessaire à notre activité induit des réorganisations générant ici et là quelques conflits que la presse relaie mais pas toujours à bon escient.

Les DE, DS et leurs équipes sont au front pour finaliser des réorganisations mal acceptées car parfois jugées « violentes ».

Une communication franche et sans langue de bois entre tous permettrait une meilleure compréhension et des attitudes un peu plus mesurées.

Certains s'inquiètent de l'activité réduite de l'ACE en cette période d'épidémie.

Depuis mars 2020, l'activité de tout notre environnement s'est trouvée ralentie et l'ACE n'a pas échappé à ce phénomène. Au quotidien et notamment dans notre entreprise, les réunions se limitent à des réunions Teams, bon nombre

de collègues quand ils le peuvent sont en télétravail et peu, dans les structures. De fait, les échanges sont réduits et conditionnés par l'essentiel de l'activité professionnelle de chacun, le reste devient secondaire et très souvent carrément oublié.

Depuis la rentrée de septembre, la préparation du plan stratégique et les changements intervenus dans la gouvernance ont limité les relations et les informations issues du Siège.

M. Philippe BAJOU assurait en l'absence de Anne-Laure BOURN, l'intérim du Réseau.

M. Philippe HEIM a remplacé Remy WEBER à la tête de la Banque Postale, et depuis peu Mme Nathalie COLLIN a pris la tête de la nouvelle branche GRAND PUBLIC qui intègre le Réseau, le Numérique et la Business Units Grand Public de la BSCC. Anne-Laure BOURN devient conseiller technique auprès du Président WAHL.

Ces changements induisent pour notre association, l'établissement de contacts avec ces nouveaux interlocuteurs auprès desquels nous devons maintenir la confiance que leurs prédécesseurs nous accordaient.

Cette nouvelle gouvernance aura pour mission la mise en oeuvre du plan stratégique de notre entreprise que le Président WAHL a présenté le 25 février dernier, "LA POSTE 2030, ENGAGÉE POUR VOUS" et décliné en 7 axes prioritaires (vous trouverez dans ce numéro le communiqué de presse du 25 février).

Une orientation client très marquée avec un niveau de qualité exigeant, induisant une conquête de nouveaux clients parmi les jeunes et les professionnels, aura bien évidemment un impact significatif auprès des établissements et des équipes opérationnelles.

En connaître les contours et les objectifs retenus sera nécessaire pour rassurer et donner confiance aux équipes. L'Amicale souhaite aussi être associée à la mise en place du nouveau pacte social et de la nouvelle organisation permettant l'agilité.

Bien que compréhensible compte tenu de l'orientation du plan stratégique, l'intégration du Réseau, hier branche à part entière dans un nouvel environnement, peut avoir des impacts sur la structure et les missions du Réseau et il est nécessaire que l'Amicale puisse être associée à cette transformation.

Ce nouveau plan stratégique 2030 est long mais les enjeux sont importants et la vision du groupe et du Président WAHL, qui a fait du précédent Conquérir l'Avenir, une réussite pour l'entreprise, permet d'espérer le même succès.

Notre congrès se tiendra du 19 au 23 septembre à HENDAYE si les conditions nous le permettent. Nous devons prendre la décision définitive le 15 juin, afin pour ne pas pénaliser notre partenaire AZUREVA (que je remercie encore pour son agilité ...) et pour procéder aux invitations.

Fin avril, nous réunirons les vérificateurs aux comptes pour la validation indispensable des comptes de l'Amicale de 2019 et 2020, gérés avec rigueur et détermination par Myriam MOULIN et Patrick BELLIOU, nos trésoriers que je remercie très sincèrement.

Comme annoncé, notre association fusionnera lors de congrès avec MC2 (Managers Courrier Colis).

Nous élaborerons avant de les soumettre au CA, en collaboration avec les collègues de MC2, nos futurs statuts et règlement intérieur qui seront mis au vote lors d'une AG EXTRAORDINAIRE en ouverture du congrès. La transformation n'est pas qu'un changement d'identité et d'appellation et nous devons faire les choses en conformité avec la législation.

Statutairement, chaque région devrait tenir une AG pour renouveler son bureau avant le dernier CA prévu fin Juin.

Compte tenu des conditions sanitaires, les bureaux actuels sont reconduits pour la participation au congrès. Une nouvelle équipe prendra le relais pour une nouvelle dynamique, dès que cela sera possible.

En attendant ce moment de retrouvailles et d'entrée dans une nouvelle ère de nos associations, l'Amicale doit convaincre de nouveaux partenaires, nécessaires à l'équilibre financier, rencontrer nos dirigeants, et finaliser l'organisation complète du congrès.

Prenez soin de vous et de vos proches.

Yannick ROULETTE

SOMMAIRE

■ EDITO	p. 3
LA VIE DE L'AMICALE	p. 4-8
■ En direct des instances nationales	
■ Cotisations 2021	
LES RENCONTRES	p.9-14
■ Avec Philippe DORGE	
■ Avec le DEX d'Ile De France	
LE GROUPE DE LA POSTE	p.15
■ Actualités	
EXPRESSIONS	p. 16-19
■ Un monde qui nous remet en question(s)	
■ Histoire de logo (3 ^{ème} épisode)	
INFORMATIONS	p.20
■ Accident Vasculaire Cérébral	
LES RETRAITÉS	p. 21-22
■ La réforme des retraites	
■ Nouvelle rubrique	
JEUX	p. 23
■ Mots croisés et solution n°175	
■ Sudoku et solution n°175	

EN DIRECT DES INSTANCES NATIONALES

Vous trouverez ci dessous le compte rendu de la réunion audio de la commission Réseau en date du 3 février 2021 ainsi que la synthèse de la réunion du Conseil d'Administration qui s'est tenue par Teams le 25 février 2021.

Rappel : tous les comptes rendus exhaustifs de ces réunions, audiences et assemblées générales sont mis en ligne sur le site : <http://www.ace poste.com>.

LIACE vous rend compte de l'essentiel. Ce journal est le vôtre, n'hésitez pas à envoyer vos articles et réactions à : jpguilloteau86@gmail.com

REUNION DE LA COMMISSION RESEAU DU 3 FEVRIER 2021

L'évolution rapide du Réseau dans un contexte difficile a conduit Catherine GIRARD, responsable de la commission Réseau à inviter dans l'urgence les membres de cette commission à une réunion audio qui s'est déroulée le 3 février.

Cette réunion s'est orientée autour de 3 axes majeurs :

- Le manque d'informations fournies par l'ACE et son manque d'interventions auprès du Siège et notamment de la Direction du Réseau.
- L'évolution rapide de la structure du Réseau et les conséquences liées à son évolution.
- Les conditions d'évolutions salariales et de la prime variable.

Yannick ROULETTE, Président de l'ACE étant pris par une autre réunion professionnelle n'a pu s'exprimer qu'au début de cette réunion audio pour apporter des précisions.

MANQUE D'INFORMATIONS FOURNIES PAR L'ACE

Yannick précise que le cadencement des rencontres avec le Siège est de 3 à 4 réunions annuelles et ce cadencement est respecté au Courrier, la dernière réunion audio avec Philippe DORGE s'est tenue en janvier.

La périodicité était la même au Réseau mais ne s'est pas concrétisée du fait de l'absence d'Anne-Laure BOURN et des incertitudes liées au fonctionnement de cette direction.

Les DS s'interrogent sur le fait que la gestion par intérim du Réseau est bien confiée à quelqu'un mais qu'aucun contact ne s'établit entre ce responsable et l'ACE.

Yannick pense, sans en avoir reçu une notification officielle, que c'est Philippe BAJOU qui serait en charge de cette mission.

L'éventualité d'un retour d'Anne-Laure BOURN sur une autre mission pourrait se traduire par la nomination de son remplaçant ou sa remplaçante.

Les DS sont demandeurs d'une rencontre urgente avec Philippe BAJOU.

Yannick l'a contacté par mail en décembre et en janvier, mais sans réponse.

Yannick est prêt à lui formuler une demande de rencontre mais est demandeur d'éléments concrets et fiables qui permettent de présenter une argumentation construite et peu contestable.

Les DS ont le sentiment qu'ils sont les oubliés de l'ACE alors que l'évolution du métier de DE est mieux prise en considération.

Cette perception peut effectivement être ressentie puisque Yan-

nick a beaucoup plus la maîtrise du domaine qui est le sien qu'il vit au quotidien que du domaine du Réseau qu'il appréhende d'abord par les remontées qui émanent des DS et notamment de la commission Réseau.

Depuis déjà de nombreuses années, les Présidents laissent la main aux responsables du métier qui n'était pas le leur pour présenter aux responsables notamment du Siège, les problématiques qu'ils souhaitaient exposer.

Pour toute demande de rencontre, le Président doit communiquer préalablement les thèmes que l'ACE désire aborder.

C'est pourquoi Yannick sollicite toujours la commission pour connaître les raisons qui la conduisent à choisir ces thèmes et les arguments qu'elle envisage de présenter et s'assurer de leur crédibilité.

La conjoncture sanitaire ne facilite pas la communication et les réunions du CA telles que nous les connaissons sont beaucoup plus difficiles à maîtriser dans le contexte actuel. Cela ne signifie pas pour autant qu'il faille les négliger.

Une réunion du CA en Visio conférence est prévue fin février.

EVOLUTION RAPIDE DU RESEAU

Si personne ne sait vraiment qui pilote le Réseau, il est manifeste que des directives sont bien données par quelqu'un !!!

A ce jour, un manque de communication assourdissant fait que les DS sont totalement déconnectés en termes de visibilité et d'objectifs de l'entreprise. Ils sont simplement soumis à des contraintes qui mettent en difficulté certains

d'entre eux et fait se poser la question du rôle du DS.

Les réorganisations se multiplient et des fusions sont fortement pressenties. On parle de 80% des secteurs concernés par une réorganisation sous les versions V11 et V11.1.

Des fusions de secteurs sont envisagées sans informations précises quant au devenir des DS en poste sur ces secteurs.

Même des fusions de DR sont prévisibles.

Les réorganisations se traduisent par une volonté de reprise d'emplois importante.

Certains DS contestent le fait que ces réorganisations se reposent sur des données de fréquentation depuis mars 2020, ce qu'ils considèrent comme anormal. Avec la COVID 19, la population a changé ses habitudes mais le retour à une vie plus normale entrainera le retour des clients dans les bureaux et il n'y aura plus les moyens en personnel pour les servir correctement.

Catherine GIRARD apporte un bémol à ces affirmations en précisant que la neutralisation partielle de ces données est prévue.

Il est important dans le cadre d'une rencontre avec les responsables du Siège de présenter des arguments qui ne soient pas contestables afin d'éviter une mise en cause de notre crédibilité.

Certains DS se déclarent découragés et prêts à renoncer à leur investissement. D'autres se disent démotivés par le faible nombre de réponses de leurs collègues DS lorsqu'ils les sollicitent avant une rencontre avec le DR.

D'autres expriment leur désarroi face au comportement fuyant des DR qu'ils rencontrent et pensent que cela ne mérite même pas d'en faire un compte rendu.

Certains se veulent plus optimistes en rappelant que nous avons déjà connu des situations difficiles dont nous avons pu minimiser les effets négatifs grâce à l'intervention de l'Amicale.

Ce n'est pas le moment de lâcher prise mais au contraire de se serrer les coudes plutôt que de rejeter la responsabilité de la situation sur les uns ou les autres et il ne faut pas oublier non plus les acquis dont ont pu bénéficier les DS ou les DE, consécutifs à l'action de l'ACE.

Ils pensent nécessaire de repartir dans l'action en essayant d'y intéresser les collègues de chaque région et en les informant par un compte rendu de la teneur des échanges tenus avec les DR quelle qu'en ait été la tenue.

Même si les réponses apportées ne sont ni précises, ni constructives, dénoncer dans un compte rendu ce mode de fonctionnement est essentiel et ne pas le faire est une façon de renoncer.

Nos adhérents ont des attentes, auxquelles le niveau national doit s'efforcer de répondre mais l'action à leur intention ne doit pas dépendre exclusivement du Conseil d'Administration.

L'éventualité d'une rencontre avec Marie Dominique NAUD qui connaît bien l'ACE est évoquée.

EVOLUTIONS SALARIALES

Les informations transmises par Philippe DORGE à ce sujet au niveau du Courrier ne sont pas très encourageantes, car l'entreprise pourra difficilement assurer à l'avenir, toutes les dépenses auxquelles elle doit faire face pour assurer les 4 missions de service public.

Il est à craindre que le Réseau connaisse également des difficultés.

Le pourcentage de Directeurs

d'Etablissement pouvant bénéficier de l'augmentation salariale risque d'être plus faible que précédemment.

Concernant la prime d'intéressement, la décision devrait être prise par le COMEX qui se réunira fin février pour la validation des comptes 2020, mais là aussi, la conjoncture économique ne conduit pas à une attente optimiste.

Pour la part variable, il ne devrait pas y avoir au Courrier de modification de l'enveloppe globale.

Il faut espérer qu'il en sera de même au Réseau.

Jean-Pierre GUILLOTEAU

Myriam MOULIN

CONSEIL D'ADMINISTRATION VIRTUEL DU 25 FEVRIER 2021 PAR VOIE ELECTRONIQUE

La situation actuelle liée à la COVID 19 nous empêche toujours de nous retrouver physiquement autour d'une table. Aussi, le premier Conseil d'Administration de l'année 2021 s'est déroulé en visioconférence sous l'application Teams.

En préambule, Yannick ROULETTE, Président de notre association, a souhaité la bienvenue aux connectés et a tenu à remercier l'ensemble des participants pour échanger sur l'actualité du moment.

TRESORERIE

Afin d'être en conformité avec les fondamentaux liés à la gestion comptable, toute émission de chèque ou demande de remboursement doit être accompagnée d'un justificatif de dépense. A défaut, ce sera un rejet systématique.

Myriam MOULIN, trésorière nationale de l'ACE, a tenu à remercier les trésoriers régionaux pour

les retours des bilans financiers de l'année 2020. Elle souligne l'absence de trésorier dans plusieurs régions.

La gestion des 6 régions concernées sera assurée par Myriam MOULIN et Patrick BELLIOU.

Une négociation avec La banque Postale a permis d'obtenir un taux de rejet des prélèvements revu à la baisse.

Cotisations

L'appel à cotisation se fera en principe le 30 Mai.

Si des personnes ayant envoyé un chèque soit pour leur cotisation ou pour une nouvelle adhésion s'inquiètent que leur chèque n'ait pas été débité, Patrick BELLIOU précise que leur dépôt à la banque postale a été retardé dans l'attente de la validation par le CA de ce jour, d'une éventuelle baisse des cotisations.

Pour toute adhésion nouvelle, Patrick BELLIOU demande qu'elle soit accompagnée d'un chèque, car il n'a pas la possibilité de modifier sans cesse le fichier OPNET.

Compte tenu du contexte sanitaire qui, depuis près d'une année, met un frein à l'activité de l'ACE en dépit de sa volonté d'être au plus près du terrain, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité un réajustement du montant des cotisations à titre exceptionnel. Cet engagement s'inscrit dans la volonté de pérenniser nos adhérents actuels mais aussi d'accueillir de nouveaux managers en plus grand nombre.

Il a donc été décidé du montant des cotisations de la façon suivante au titre de l'année 2021 :

- Groupe B : 100 €
- Groupe A : 80 €
- III 3 : 60 €
- Réduction de 50% pour les nouveaux adhérents qui opteront pour le prélèvement

Ces réajustements devraient permettre d'envisager au niveau des actifs un montant de cotisations légèrement supérieur à 80000€.

MISE A JOUR DES FICHIERS

Toutes les demandes de modification dans le fichier doivent être transmises à Patrick BELLIOU qui fera les vérifications nécessaires et les transmettra à Roland WENDLING pour les actifs et Raymond DORE pour les retraités.

Les changements de bureau doivent être accompagnés d'une fiche de modification que Roland WENDLING adresse à l'intéressé. Cela permet de vérifier les adresses, les numéros de téléphone etc...

Les démissions transmises directement par le président ou le trésorier de région sont traitées sans autres formalités, partant du principe que s'il avait pu rattraper le coup cela aurait été fait. Pour celles qui arrivent par la boîte mail via Françoise PEPIN, elles font l'objet de l'envoi d'un courrier mis en place avec Philippe BRISBART avec un délai de réflexion de 10 jours.

Une importante mise à jour du fichier a été réalisée en 2020.

Cela n'avait pas été fait depuis de nombreuses années et a généré une diminution du nombre d'adhérents.

Pour éviter que cela ne se reproduise, il est nécessaire de mettre à jour, au fil de l'eau, les informations inhérentes dans ce domaine.

EFFECTIFS

Outre la diminution liée à la mise à jour, les nouvelles adhésions ne compensent pas les départs. Aussi, un plan de communication par les Présidents de région à l'attention des nouveaux managers serait un vecteur pour fédérer et donner l'envie de nous rejoindre.

La protection juridique est certes importante mais il est aussi de notre devoir d'être présent sur le terrain. La communication entre le Siège et les déclinaisons dans les régions n'est pas toujours instruite afin de donner de la confiance entre les différents acteurs.

Un constat : le nombre d'adhérents est en diminution du fait de nombreux départs en TPAS ou en retraite des managers membres depuis de longues années à l'ACE.

ACTUALITES DU GROUPE LA POSTE

Ce jeudi 25 février se tient le COMEX du Groupe qui va notamment définir le montant de la prime d'intéressement au vu des résultats d'exploitation. Pour rappel, cette prime versée chaque année a été actée en concertation avec les organisations syndicales.

Ce versement sera lié ou non à l'apport des 6 milliards de la CNP dans l'intégration du calcul.

Autre sujet d'importance : l'annonce du plan stratégique jusqu'en 2030 avec des changements importants qui se mettront en place. Tant au Réseau qu'au Courrier, il y aura un impact non négligeable sans toutefois pouvoir mettre en cause la mission de service public qui est la nôtre :

- Aménagement du territoire
- Transport et distribution de la presse
- Distribution du courrier en J+1

Ces engagements ne sont pas suffisamment compensés ni par l'Etat, ni pas la presse, ni pour l'aménagement du territoire. Aussi, nos dirigeants vont solliciter le gouvernement pour revoir la loi ou demander une compensation sur le manque à gagner par les dispositions actuelles.

Le plan stratégique aura forcément des impacts sur notre quotidien dont on craint des effets né-

gatifs à court terme. La CDSP du 5 mars déclina les informations à destination des Etablissements.

Par ailleurs, Yannick ROULETTE a interpellé Philippe BAJOU sur un sujet qui a fait débat lors de la récente Teams avec le Réseau. Ce dernier n'a pas apprécié le fait que l'ACE se soit faite l'écho d'un mécontentement sur les fusions et la V11. Il a affirmé tout le contraire en rétablissant la vérité sur les 34 fusions programmées à ce jour ainsi que sur les réorganisations face à la baisse de fréquentation des établissements estimée à 20%.

Ce chiffre est démenti par les participants de la réunion car les clients sont de retour dans les bureaux malgré la COVID.

Dans tous les cas, il semble que la diffusion de l'information sur ces deux sujets sensibles est brouillée à chaque échelon entre les Directeurs Régionaux, de Territoire et des Directeurs de Secteur.

Aussi et afin d'être en adéquation avec la situation à travers le territoire, chaque président de région est invité à rencontrer le DR pour avoir la « vérité des prix ». Il faut que tout soit transparent et vérifier si réellement il y a une baisse de fréquentation des établissements comme évoqué.

Pour rappel, les Clés de la Réussite prévoyaient la mise en place de 1000 bureaux dans un premier temps mais grâce à l'intervention de l'ACE, c'est en réalité 1600 établissements qui ont vu le jour



à cette époque. Aujourd'hui, on met le turbo sur la transformation des établissements car la maille actuelle ne correspond plus à la réalité du terrain.

A chaque départ d'un Directeur de Secteur, on risque une fusion avec un établissement voisin ce qui a pour conséquence un agrandissement du dit secteur avec toutes les problématiques liées à cet aménagement.

Malgré cela, on craint tout de même la projection de la cible de 1000 secteurs à terme dans la déclinaison du plan stratégique.

Il a aussi été question de la mise en place de 200 à 300 facteurs guichetiers au titre de cette année. Selon les régions, le nombre de postes est plus ou moins important mais ces effectifs sont issus des rangs du courrier.

Et concernant le courrier : les EAP (équipe autonome performante) voient le jour.

Il est aussi fait allusion à la suppression d'établissements Courrier pour en faire des grandes structures. A l'échéance de 5 ans, on s'achemine vers 80 Centres Courrier. De ce fait, les Directeurs actuels verront leur poste évoluer, reste à savoir sous quelle forme.

Ces transformations auront un impact avec l'ACE tant au niveau des échanges avec le Siège que du nombre d'adhérents dans ces futures structures.

Au Courrier, l'ACE et MC2 ont rencontré Philippe DORGE avec pour point d'actualité la rémunération et sa revalorisation ainsi que la part variable.

La revalorisation réduite à minima serait de l'ordre de 0,2 % sur l'enveloppe globale. Cette dépense qui s'inscrit sur une période de 20 à 25 ans reste importante au niveau du Groupe.

Concernant la part variable, l'en-

veloppe sera la même que celle de l'année passée avec des conséquences sur la rétribution individuelle liée à la COVID. En effet, les conditions de travail ne sont pas comparables entre les collègues qui étaient sur le terrain face aux clients et ceux en télétravail. Les missions n'ont pas été les mêmes d'où un ajustement dans la rétribution des parts variables.

CONGRES

Tous les 2 ans, le congrès de l'ACE se déroule la semaine de l'Ascension. Dans le contexte actuel, une sage décision a été prise pour un report fixé du 19 au 23 septembre. Toutefois, la validation définitive de ce rendez-vous sera actée vers le 15 juin au regard de l'évolution sanitaire.

L'organisation se fera sur la même base que par le passé avec un travail important en amont.

METIERS TECHNIQUES

Un plan de transformation de la DSEM a été mis en place avec des critères d'évolution de carrière et de visibilité seulement sur les postes de techniciens et de cadres.

Une rencontre est programmée avec la Directrice de la DSEM et il est envisagé un système d'échanges réguliers tous les deux mois et de suggérer dans un ordre du jour une reconnaissance pour les personnes qui partent à la retraite.

ADJOINTS

Des réunions par Teams se font régulièrement et la commission s'inquiète du chantier prévu par Anne-Laure BOURN évoqué lors du dernier congrès.

Les adjoints se sentent lésés à tous les échelons et principalement sur le manque de reconnaissance de leur travail. Beaucoup se retrouvent au guichet faute de moyens de remplacement pour les

LA VIE DE L'AMICALE

chargés de clientèle absents. Cette carence nuit au travail dédié à la fonction d'adjoint.

Avec les évolutions à venir, quid des postes à pourvoir avec les multi métiers.

COMMUNICATION

La prochaine parution de LIACE est prévue pour la dernière semaine d'avril avec la nécessité de faire parvenir les articles pour le 20 mars prochain. De plus, il est rappelé de ne pas oublier de faire des photos pour illustrer les rencontres avec la hiérarchie dans les régions.

Compte tenu de la situation sanitaire et des incidences qui en découlent, notamment le report de la date du congrès, nous ne publierons probablement que 4 numéros cette année ; un avant le congrès et l'autre après.

Cela ne reste bien sûr qu'une prévision !!!

La mise à jour du fichier a permis

de réduire le nombre de Liace en retour et permettra d'en diminuer les coûts d'impression et de distribution.

RETRAITES

Comme déjà évoqué, l'Assemblée Générale n'a pu se tenir l'année passée. De ce fait, celle-ci est prévue avec le congrès en septembre prochain.

ENVIRONNEMENT DES ETABLISSEMENTS

- Un peu partout sur le territoire, il est fait écho de *fusion d'établissements au Réseau*
- Souhait d'une plus grande transparence sur *l'état sanitaire* avec un debrief
- Persistance des *incivilités* et souhait de travailler avec les forces de l'ordre pour inverser la tendance
- *Agacement* grandissant entre les opérationnels et les fonctionnels du fait d'une pression permanente

- *La perte de sens* se manifeste dès lors que chaque hiérarchique donne sa propre « liste de courses »

- *Conduite du changement* avec de nombreux collègues souhaitant quitter le métier de DS

Pour terminer, les Directeurs de Secteur ont exprimé leur mécontentement après l'envoi d'un courrier par la Banque Postale relatif au plan de remédiation. A ce sujet, les clients ne comprennent pas l'obligation d'aller à la rencontre d'un conseiller bancaire. Toutefois, la loi du 13 juin 2014 prévoit cette disposition après 10 ans d'absence d'opérations sur un compte.

En conclusion, Yannick ROULETTE nous donne rendez-vous fin mars pour un nouveau Conseil d'Administration avec un retour sur l'actualité évoquée ce jour.

Jean-Pierre GUILLOTEAU

Philippe BRISBART

COTISATIONS INFORMATION AUX ADHERENTS

Les prélèvements des cotisations 2021 pour les actifs et les retraités seront effectués fin mai 2021

Important : les démissions ne seront prises en considération que si elles sont transmises avant le 1^{er} mai 2021 à :

M. Patrick BELLLOT : 29 rue Léon Poli - 77760 ACHERES LA FORET

ou à : Mme Myriam MOULIN : Résidence Le grand pavois - Entrée I - appartement 24
88 rue Gembloux - 59240 DUNKERQUE

TARIFS DES COTISATIONS 2021

ACTIFS	Cotisations en €
GROUPE B	100
GROUPE A	80
CADRES III/3	60
AUTRES	56

RETRAITÉS	Cotisations en €
IV-2 à IV-4	45
III-3 à IV-1	32
II-2 / III-2	20
CONJOINT	14
EX CE	38

LE DIRECTEUR DE LA BRANCHE SERVICES-COURRIER-COLIS À L'ÉCOUTE DE L'ACE

Le jeudi 28 janvier 2021, Edith BENOIT (DE à Coulaines), Jean-Yves ROUX (DE à Libourne), Christophe ANDRE (Président MC2) et Yannick ROULETTE (Président ACE) ont été reçus, pendant plus de deux heures, par Philippe DORGE, Directeur Général de la branche Services-Courrier-Colis, Fabrice FERE, Directeur des Opérations et du Développement Territorial et Yves ARNAUDO, Directeur des Ressources Humaines. Philippe DORGE nous a commenté l'actualité et a répondu, avec Fabrice FERE et Yves ARNAUDO, à nos questions sur les préoccupations de nos adhérents.

En préambule à cet entretien, MC2 et l'ACE tiennent tout d'abord à rappeler que les adhérents de nos deux associations sont aux côtés de Line EXBRAYAT dans les moments difficiles qu'elle traverse.

Philippe DORGE nous remercie pour ces paroles qu'il va lui transmettre.

Il se félicite également de la convergence de nos deux associations qui vont se réunir cette année (le congrès de l'ACE qui se déroulera normalement du 20 au 23 septembre sera l'acte fondateur de l'AME, notre nouvelle association) et nous permettre ainsi d'être un relais plus fort et plus présent sur l'ensemble du territoire.

L'ACTUALITE

Philippe DORGE estime qu'en ce qui concerne les résultats de l'année 2020, on peut considérer qu'ils sont bons avec un écart au budget de l'ordre de 400 millions d'euros et un résultat d'ex-

ploitation de l'ordre de moins 650 à moins 700 millions d'euros. L'écart résultant du confinement du printemps a été réduit grâce aux économies réalisées en matière d'investissements non prioritaires, à la baisse de nos dépenses et à la relance de l'activité commerciale sur nos offres avec le plan rebond fin juin pour faire redémarrer le courrier publicitaire, l'ouverture des canaux de ventes et la poussée du colis.

Au niveau de la santé, sécurité au travail, on a constaté une baisse sensible de l'accidentologie, un de nos objectifs majeurs, notamment sur les Stabys. Nous avons réduit de 1800 le nombre de nos accidents de travail avec arrêt, ce qui est remarquable. Il faudra confirmer cette année, notre objectif étant de cranter à ce niveau.

Le courrier a continué de baisser à hauteur de moins 18% pour atteindre 7 milliards de lettres. Nous avons réussi une accélération concernant les nouveaux services en réalisant 550 millions de chiffre d'affaires.

Concernant la qualité de service 2020, le NPS courrier a été bon, à 22, au niveau de l'objectif 2021. Le NPS global attendu sera de 65 pour 2025 et de 70 pour 2030.

Pour l'année 2021, nous sommes, pour cette première tendance, au-dessus de nos prévisions. Notre objectif sera de 500 millions de colis et de 7 milliards de lettres.

Plan Stratégique 2030

Pour notre branche, nous aurons

plusieurs objectifs dans ce plan. Nous devons être le premier opérateur humain de service de proximité et progresser dans les domaines du e-commerce et dans les services qui y sont liés comme par exemple mavailmonshopping.

Les PPDC devront évoluer vers des plateformes locales de services et le DE sera un entrepreneur orienté sur la conquête et qui pilotera son établissement avec un compte d'exploitation.

Le client sera au centre de nos attentions avec un NPS dans les prochaines années à 60. Quand on interroge nos clients, ils veulent un courrier fiable avec une QS à 95%. Pour cela, il nous faut revoir notre gamme plutôt en J+3 que J+2 et mettre en place des services rentables (suivi) et adaptés à nos clients étendus 6 jours sur 7 voir 7 jours sur 7 (450 facteurs ont déjà travaillé le dimanche pour les services à valeur ajoutée). Nous développerons également l'innovation et la digitalisation.

Il est attendu 3 milliards de courriers en 2030. Pour faire face à cette forte baisse, plusieurs options existent ; augmenter la distribution pilotée ou/et assurer la distribution de l'économique quelques jours dans la semaine.

De même, au niveau de notre ambition financière, la compétitivité sera le socle de l'ensemble du plan stratégique. Nous réduirons nos coûts fixes et aurons une croissance rentable avec une marge opérationnelle à 5% dès 2022. Nous allons optimiser la variabilisation des moyens

(sous-traitance...) et accroître notre synergie courrier-colis avec Chronopost, Médiapost... L'objectif est le doublement de Colissimo et nous devons envisager des plateformes robustes pour traiter et distribuer 1 milliard de colis en 2030. Pour cela, il est indispensable de trouver le bon équilibre entre les tournées traditionnelles et les secteurs de distribution. De plus, les futures plateformes colis seront opérationnelles entre 2023 et 2025.

L'accord ANF

Concernant cet accord qui se termine en février, Yves ARNAUDO précise que les négociations commencent le 29 janvier pour 3 mois. L'accord sera élargi aux PIC et aux PFC et il intégrera la déclinaison de l'accord cadre Groupe avec un chantier management. Nous y proposerons des chantiers sur le management, sur la santé, sécurité au travail et la qualité de la vie au travail. Il y aura vraisemblablement un accord intermédiaire contenant les EAP, l'évolution professionnelle des managers (ROP, RE et RESC) ainsi qu'un volet mobilité.

ORGANISATIONS

Quel est l'avenir de l'organisation actuelle débutée le 28 septembre 2020 ?

On note une ambiance particulière les samedis. Il y a plus d'entraide généralement au sein des équipes et des secteurs de distribution. Cette organisation a vocation à perdurer. Il nous faut encore optimiser le management sur les sites mais beaucoup de choses positives ont déjà été faites. Des réajustements sont en cours sur certains sites et il faudra peut-être revoir la force de travail sur quelques territoires. Des problèmes de transport sont



à résoudre à la marge. Philippe DORGE précise qu'il faut toujours, dans cette organisation ou une autre, privilégier le client.

Quid de la future organisation si reconfinement

Il n'y aurait pas de changement d'organisation, on reste sur le même modèle. Nous ne sommes pas sur le même environnement qu'au printemps 2020. La peur n'est pas présente dans nos équipes comme au printemps car notre logistique n'était pas en place. Tous nos agents et nos sites sont maintenant équipés de masques, de gel hydro alcoolique, de matériel de désinfection et des gestes barrières existent et sont connus et respectés. La connaissance du virus et de son environnement ont fortement progressé dans nos équipes et pour nos clients.

Si l'absentéisme progressait fortement (20 à 25%), nous aurions recours à de la force de travail variable et si un cluster apparaissait sur un de nos sites, le Plan de Continuité d'Activité serait activé.

PROJET EQUIPES AUTONOMES PERFORMANTES

Nous et nos adhérents sommes

totalemt convaincus par ce projet structurant notre branche et engagés pour le déployer. L'ACE et MC2 souhaitent un important accompagnement par des experts pour donner du sens et de l'envie afin d'avoir les meilleures chances de réussite et s'interrogent quant au rythme du projet et à l'avenir des DE après son déploiement.

Ce projet est un exemple concret de la symétrie des attentions (nos équipes et nos clients) qu'il faut mettre en oeuvre pour déployer ce projet. Il n'y a pas d'objectif en nombre d'EAP, il peut y avoir 25 à 30% d'EAP déployées en 2021, la maturité des équipes sera la priorité.

Le rythme peut ainsi être différent selon les territoires, il nous faut reconstruire les équipes managériales avec les DEX structurées par territoire.

Il faut se poser la question : de quoi a-t-on besoin pour réussir ?

C'est le cheminement de chaque DEX/DO/DE. Dans certaines régions, des plateaux sont mis en place ; on peut également mutualiser avec le réseau des fonctions RH ou gestion.

Fabrice FERE précise qu'il n'y

a pas la volonté de construire au national, il n'existe pas de photo dans 2 ans. Il faut construire à partir de la réalité du terrain. Il doit y avoir des structures agiles, toujours à la maille de l'établissement, construites avec le DE. Il nous faut inverser la pyramide pour que les fonctions supports soient au service des établissements. Il y a des incontournables au niveau national dont l'application des EAP au système d'excellence.

Philippe DORGE insiste sur le rôle majeur et central des DE dans ce projet. Nous avons besoin des DE et ils resteront des piliers de notre organisation.

QUESTIONS ET POINTS DIVERS

Grosse fatigue des équipes

Dans de nombreux territoires, les équipes managériales (RE, RESC, DE) sont épuisées par cette année 2020 où la mobilisation, l'engagement et le temps de travail ont été très importants.

Effectivement, on le ressent. C'est un sentiment général dans le monde du travail dans l'environnement actuel, c'est tous ensemble que l'on y arrivera en mettant nos collaborateurs dans le meilleur environnement possible.

Part Variable et revalorisation

Nous sommes conscients de la

conjoncture mais l'ACE et MC2 souhaitent une reconnaissance de l'important investissement des équipes (RE, RESC et DE).

Nous sommes conscients de cette immense implication de toutes les équipes managériales et nous sommes en cours d'échange pour définir, compte tenu de la non-atteinte des objectifs de la BSCC en 2020, une enveloppe correcte dans notre environnement. La prime mensuelle des DE est maintenue et les résultats du challenge SST/QS pour les 50 meilleurs établissements sont en cours de finalisation et il sera reconduit.

Ensemble Vers le Monde des Services

L'ACE et MC2 s'interrogent quant à une possible diminution des encadrants en établissement alors que les services support en DEX seront amenés à diminuer. Un manque de soutien et de compétences risquent alors de nous pénaliser.

Une diminution des effectifs des structures est effectivement prévue tous les ans afin de maîtriser nos charges. Nous travaillons actuellement sur la structuration des bassins d'emploi et d'activité mais les travaux viennent de débuter et je ne peux vous en donner les conclusions. Il existera également un contrat d'autonomie à la maille de l'établissement.

Enquête RPS DE en 2020

Yves ARNAUDO en présente les résultats :

- > Participation de 85% des DE soit +9% en MPAP
- > 435 DE (dont les PIC et Colis-poste) ont répondu et 57 ont participé à des groupes de travail
- > Pendant la crise sanitaire :
 - Amélioration des relations dans l'équipe du codir
 - Moins de reportings et moins de réunions
 - Réduction du risque routier (télétravail)
 - Service de Santé au Travail plus en soutien
 - Temps de travail rallongé
 - Pas l'autonomie attendue
 - Equipes support DEX pas assez réactives
 - Amélioration des indicateurs santé au travail
 - Moins de sollicitations
 - Meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle
 - 81% des DE se sentent bien
 - Capacité d'adaptation des codir
 - Contenu du travail en amélioration

Convention DE

La prochaine convention DE aura lieu en mars 2021 après la présentation fin février du plan stratégique 2030.

Christophe ANDRE

Liace Magazine

Publication bimestrielle éditée par l'Amicale des Chefs d'Etablissement de La Poste

Chez Mr Yannick ROULETTE, Président de l'ACE - 81 impasse des loutres 85220 COMMEQUIERS

E.mail : acelaposte@wanadoo.fr - Internet : <http://www.ace-poste.com> - Compte Twitter : twitter.com/AcePoste

Dépôt légal : AVRIL 2021 - ISSN : 1167-5772 - Le numéro 2 euros en vente au siège de l'ACE - Abonnement 1 an 5 numéros = 10 euros

Directeur de la publication : Yannick ROULETTE - Rédacteur en chef : Jean-Pierre GUILLOTEAU

Réalisation, mise en page et impression : IMPRIM' LINGO - 4 rue Mickaël Faraday 67540 OSTWALD

Ont participé à ce numéro : Christophe ANDRE, Philippe BRISBART, Jean-Pierre DE SANTIS, Catherine GIRARD, Laurence LOIRE, Christine MEJIAS, Myriam MOULIN, Blandine PENNETIER et Françoise PEPIN

ECHANGES CONSTRUCTIFS AVEC LE DEX DE L'ILE DE FRANCE

Patrick NOULETTE, DEX de l'Ile de France a souhaité rencontrer le 8 mars 2021, l'ACE représentée par Laurence LOIRET et Blandine PENNETIER, en présence de Sophie VRIGNAUD, Directrice du domaine RH de L'IDF.

Patrick NOULETTE tient à nous présenter la situation sur les fusions suite à l'annonce du plan stratégique, ainsi que faire un point sur les emplois.

LES FUSIONS

Il y a 3 ans, il manquait 20 postes de DS. Il avait été décidé de recruter 32 DS en externe qui venaient d'agences bancaires car ils avaient un savoir-faire et les connaissances (ce recrutement était limité à 10% du nombre total de DS en IDF).

A ce jour, il n'est plus question de continuer ces recrutements. Le temps ayant passé, de jeunes Directeurs de secteur doivent être trouvés en interne. Il faut repositionner fortement une évolution de nos collaborateurs. Il faut détecter des potentiels parmi les CSP, les REC et les RCPART.

En 2020, il y a eu 80 mouvements

de DS en île de France. Sur les deux dernières années, il y a eu environ 15 fusions par an sauf en 2020 un peu moins du fait de la particularité de cette année.

La décision actuelle est que celles qui ont été annoncées seront faites sur 2021, il y a eu déjà certains CHSCT et certaines promesses de faites à des DS. Elles seront donc tenues.

L'ACE souhaite savoir comment sont déterminées les fusions ?

Ce sont parfois des fusions dites « techniques » car il y a de petits sites dans Paris, qui sont proches, parfois des bailleurs privés ne renouvellent pas le bail et c'est alors un bon moment pour repenser le site en lui-même. D'autres fois, le site est insalubre et ne peut pas être maintenu en l'état.

Patrick NOULETTE précise que lors de ces fusions, une attention très forte est portée sur les DS qui doivent être repositionnés sur de vrais postes. Les repositionnements doivent se faire, sur des postes existants, les lettres de missions doivent être évitées au maximum.

Le schéma des fusions

Il vient d'être validé en COMEX afin que cela soit transparent. Ce schéma doit être régulièrement suivi par toutes les DR.

1) **Item géographique** : il doit y avoir un temps, estimé en minutes, limité entre les deux sites et les bureaux rattachés afin que les encadrants ne passent pas trop de temps dans les déplacements.

2) **Management** : il y a un temps de management estimé en fonction du nombre de conseillers bancaires. La cible est de 6 Cobas maximum pour pouvoir rentrer dans les 35 h. Ce temps de management a été estimé pour les DS, les RE, les REC, les RCPART. Par exemple pour les DS, le temps de management est de 4h pour les bilat REC, RE et RCPART. Le temps commercial est de 3h30 en réunion, 3h30 en préparation, de 1h20 par COCLI, 1h20 par CSP. Pour la gestion du risque sur le secteur, le temps est de 1h20 et 1h40 par conseiller. Pour un RCPART, il a été estimé 2h30 de management hebdo par GESCLI et COFI et 25 mn de temps dédié purement au commercial pour les SCP et les COCLI.

3) **Conserver les 3 catégories de secteur pour que les DS puissent évoluer** : Les secteurs à enjeux sont impératifs pour que les DS débutants puissent entrer dans le métier. Le parcours DS comme il a été prévu dans « perspective » doit être préservé.

Sophie VRIGNAUD, experte RH, explique qu'après ces étapes, la DRH récupère toutes les informations pour s'assurer du poids du futur secteur en PNB, CA COURRIER, CA LBP et autres, pour voir les enjeux du secteur.

Une proposition est faite au DRH et une analyse est faite entre Roland ANDREONI, les DRAT et le DEX.



Cette décision est ensuite envoyée au Siège pour validation du niveau du secteur.

Ces éléments de pesage seront communiqués mais il est important de savoir que ce temps de travail est étudié. Quand il sort à 31h la fusion sort en vert, si il sort en orange il doit être analysée point par point et si il sort en rouge il y a un refus de la DEX.

Pour information, 4 fusions proposées par des DR ont été récemment refusées car le temps de travail des encadrants n'aurait pas été cohérent avec les 35h. Toutes les fusions passent dans cette moulinette depuis le début d'année.

Une étude du Codir est aussi effectuée.

Le nombre d'encadrants est estimé en fonction du nombre de chargés de clientèle mais aussi du nombre de sites, du nombre de clients jour. Si la fusion concerne deux sites de taille similaire, il doit être conservé deux REC.

En ce qui concerne les RE, preuve est faite qu'il est indispensable d'en avoir sur tous les secteurs. Actuellement il reste encore quelques cadres qui font REC et RE mais tout est mis en oeuvre pour que cette situation disparaisse peu à peu.

L'intérêt des fusions est que cela crée un poste de RCPART sur le nouveau secteur.

Le rapprochement de deux sites souvent de 3 conseillers, impose la règle d'un RCPART au-delà de 4 COBAS.

La portée managériale doit être correcte et réalisable. La fusion met donc en place un codir complet.

Elle crée aussi une mobilité ou une promotion pour les DS.

Les fusions en cours seront donc

poursuivies car il y a eu des engagements de pris avec les DS mais l'objectif est de stabiliser les mouvements pour que chacun murisse sur son poste.

Il ne faut plus bouger les DS à 18 mois, il faut attendre entre 2 et 3 ans.

Les fusions créent un niveau de secteur supérieur

Le DS sera donc mis au minimum de sa bande de rémunération si cela n'était pas le cas (cependant de nombreux réajustements ont déjà été fait ces 3 dernières années). Le DS pourra donc avoir plus que 5%.

La rémunération

Pour une mobilité ce sera +3% et pour une promotion ce sera +5% pour les DS. Une attention particulière est donnée à la surveillance de la rémunération, surtout pour les groupes A. Cette rémunération est rétroactive pour les salariés. Cette année, 25 régularisations ont été faites (parfois cela peut être de +10%, +15% et même +20%)

Patrick NOULETTE remarque qu'il y a peu de transfert de DS entre DR. Il souhaite travailler cet axe cette année pour accélérer les mouvements entre DR et ainsi rapprocher certains DS de leur domicile.

Concernant le nombre de territoires, cela devrait être stable pour les 2 ans à venir.

La GPEC DS

Sophie VRIGNAUD précise que les fusions 2021 permettent un regard plus global sur l'Ile De France.

Les DT quand ils annoncent une fusion, ont une vision trop souvent de leur territoire ou de leur DR. La DEX va vérifier les profils DS et les tailles des secteurs et avoir une vision Ile de France.

Les RH sont très vigilants lors des fusions à accompagner les 2 DS. Pour les fusions qui ont été programmées en 2021 ils sont d'ores et déjà identifiés. Des DS vont être nommés chef de projet pour mener à bien ces fusions, les gestionnaires des cadres supérieurs vont prendre contact avec eux.

L'ACE alerte sur l'attention qu'il faut porter à TOUS les membres du codir dès le début du projet de fusion. Il faut accompagner le DS mais aussi tout son codir dès l'annonce de la fusion afin de les rassurer sur le parcours qui est prévu au niveau RH. Ils doivent pouvoir continuer de travailler sereinement.

Malheureusement, les informations arrivent souvent par « bruit de couloir ».

Patrick NOULETTE et Sophie VRIGNAUD prennent acte de ce point et vont y être vigilants.

LES EMPLOIS

L'ACE attire l'attention du DEX sur le cadre d'organisation qui n'est plus jamais respecté du fait du manque de personnel sur tous les secteurs. Actuellement les conduites de changement se font avec la V11.1 et on demande déjà de travailler sous cette norme alors que le cadre d'organisation pour la plupart est encore en V10. Le volume d'activité est toujours calibré avec 6 à 9 mois d'intervalle. Cela entraîne obligatoirement de la dégradation de service, voir des fermetures de site, le remplacement par intérimaire étant aujourd'hui plus que limité.

Patrick NOULETTE répond que le niveau d'activité baisse depuis déjà un certain temps et que l'on ne sait pas si nous pourrions récupérer ce volume perdu.

Actuellement l'IDF perd en

moyenne 20% de trafic client dans nos bureaux de poste. Certains sites peuvent aller jusqu'à-50% (La Défense 92).

Le digitale s'est beaucoup étendu, de nouvelles habitudes ont été prises par les clients (pendant la période covid).

Comment faire ? Recruter de la FTP ? ou d'autres formes d'emplois ?

L'idée est de moduler cette année la FTP/FTV

Faire de l'intérim plus long ou faire des CDI étudiants sur des contrats horaires plus importants. On peut donc proposer au CDI étudiants du samedi matin des contrats plus importants, ou même faire des contrats étudiant de CDI mi-temps(maximum de 16h hebdo).

Cela permettra d'avoir une logique optimisée et d'avoir du personnel en face des clients au moment où nous en avons le plus besoin. Ces étudiants peuvent nous accompagner pendant 3 ou 4 ans le temps de leurs études. La formation est cependant indispensable et il faut les former dans des délais rapides. Des e-learning de quelques heures existent, on va rester sur ce format encore pendant quelque temps

Il faut avoir une vision plus évolutive du temps de travail à la semaine. C'est ce qu'on peut faire avec les intérimaires ou les CDI étudiants. On ne peut plus travailler avec le cadre d'organisation classique.

Le DEX suggère de ne pas hésiter à en parler aux enfants de postiers.

PART VARIABLE ET REVALORISATION

L'ACE fait part de son inquiétude quant à leur évolution

Part Variable

Patrick NOULETTE répond que l'enveloppe n'est pas encore déterminée, mais ce ne sera pas comme les années précédentes ; le variable est annexé à l'appréciation et à la réussite du groupe.

La DEX va travailler sur le fichier et le transmettra à chaque DR qui aura 8 jours pour faire ses propositions. Il y aura ensuite un comité de lissage à la DEX pour être transparent et équitable. Puis la finalisation sera envoyée au Siège.

Revalorisations

il a été fixé une enveloppe de 0.2% et 1% pour les DS. Attention cette enveloppe n'est pasmissible avec les autres catégories. Une forte sélectivité est faite afin de ne pas faire de saupoudrage. Les augmentations seront au minimum de 1% au maximum de 2%.

LES FACTEURS GUICHETIERS

L'ACE s'inquiète du nombre important de mise en place des facteurs guichetiers en 2021 : qui va les former et les piloter ? Y en aura-t-il suffisamment pour maintenir le service au client ?

Il y a actuellement 108 bureaux agent seul qui pourraient être concernés. Ils font moins de 200 clients à la semaine et moins de 27h00 d'ouverture hebdomadaire.

Il y en a 63 qui font plus 15h par semaine, dans ce cas il est nécessaire de voir avec la mairie pour transformer les horaires et 38 qui font moins de 15h, pour cela on peut les transformer tout de suite.

Il y a en a déjà 23 d'actés.

Le principe sera de nommer deux facteurs guichetiers par

site concerné. De cette façon, le remplaçant est connu et formé dès le début de l'opération. Les clients ne seront pas pénalisés par des fermetures et le secteur n'aura pas besoin d'envoyer ses chargés de clientèle. C'est à la BSCC de prendre en charge leur formation. Cette formation dure 1 mois depuis janvier 2021. Les horaires peuvent être adaptés par la BSCC en fonction de leur besoin sur la distribution.

Pour le 77, les noms de tous les facteurs sont déjà connus. Sur le 91 pas encore mais c'est en cours de finalisation. Si les deux noms ne sont pas connus dès le départ, l'opération ne peut pas commencer. C'est bien le courrier qui les met en place et les forme et le secteur qui est en charge de l'animation au quotidien.

L'ACE a de nouveau alerté sur différents items : le rythme très intense pour les cadres dans les secteurs. La mise en place d'OSD pose parfois des problèmes de planning pour avoir un « décideur » et un « valideur » sur place.

Le DEX nous répond que le projet est conçu de cette façon, on ne peut pas faire de délégation comme dans le schéma du crédit immobilier. Le DS doit regarder effectivement les emplois du temps pour avoir toujours quelqu'un pour prendre les décisions.

Patrick NOULETTE nous remercie et nous invite à venir le rencontrer à nouveau avant la fin de l'année.

Les représentantes de l'ACE remercient les interlocuteurs de la DEX du temps qu'ils leur ont consacré et des échanges constructifs qui en ont découlé.

*Laurence POIRET
et Blandine PENNETIER*

COMMUNIQUE DE PRESSE DU GROUPE LA POSTE

Évolution de l'organisation interne du Groupe La Poste

Philippe Wahl, président-directeur général du Groupe La Poste, a présenté ce jour au conseil d'administration et aux 500 managers du Groupe les résultats de l'année 2020 et les grandes lignes du nouveau plan stratégique du Groupe, «La Poste 2030, engagée pour vous».

Parmi les priorités stratégiques du Groupe, certaines conduisent à adapter notre organisation interne. Philippe Wahl a ainsi annoncé 4 décisions.

Deux décisions qui concernent nos branches d'activités :

- La création d'une nouvelle branche Grand Public et Numérique qui réunira le Réseau, La bNum et la BU Grand Public de la branche Services-Courrier-Colis. Cette nouvelle branche est confiée à Nathalie Collin, directrice générale adjointe du Groupe La Poste, qui en prendra la direction générale et sera membre associé permanent au comex de La Banque Postale.

Notre Groupe sera donc organisé en 4 branches d'activités : la branche Services-Courrier-Colis, la branche GeoPost, La Banque Postale et la branche Grand Public et Numérique.

Philippe Wahl remercie Philippe Bajou pour avoir assuré l'intérim d'Anne-Laure Bourn, absente pour raisons de santé, à la direction du Réseau depuis juin 2020.

Anne-Laure Bourn a été nommée conseillère du président du Groupe le 18 janvier dernier.

- **Asendia**, notre société commune avec Swiss Post, spécialisée dans les services logistiques et technologiques à l'e-commerce transfrontière, jusqu'alors rattachée à la BSCC, rejoint la branche GeoPost. Asendia sera ainsi intégrée à notre pôle logistique international afin d'accélérer la stratégie de croissance du Groupe sur le marché de l'e-commerce. Marc Pontet, directeur général d'Asendia, intègre le comité exécutif de GeoPost. Il

gardera la supervision des activités d'Asendia France et veillera à consolider les synergies entre Asendia et la BSCC ; à ce titre il restera membre du comité exécutif de la BSCC.

Deux décisions qui concernent la direction générale du Groupe :

- Les fonctions de contrôle interne, la direction juridique et la conformité seront placés sous la responsabilité de Philippe Bajou, directeur général adjoint et secrétaire général du Groupe. Philippe Bajou représentera en outre la fonction communication au Comex, la direction de la communication du Groupe est confiée à Marie-Aude Dubanchet.

- Nicolas Routier, directeur général adjoint du Groupe, prend la responsabilité d'un pôle Service public et Régulation avec la direction de la régulation et de la concurrence et la direction des relations européennes et internationales, que rejoint la direction de l'engagement sociétal.

DE NOUVEAUX RESPONSABLES

PHILIPPE HEIM

Président du directoire de La Banque Postale, Directeur général adjoint du Groupe La Poste.



Après avoir occupé plusieurs postes au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, Philippe HEIM rejoint la Société Générale en 2007 dont il est nommé Directeur financier du groupe en mars 2013 ainsi que membre du comité exécutif.

En 2018, il est nommé Directeur général délégué en charge des activités de Banque de détail à l'international, Services Financiers & Assurance.

En septembre 2020, il est nommé Président du directoire de La Banque Postale et Directeur général adjoint du Groupe La Poste.

NATHALIE COLLIN



Directrice financière au sein de plusieurs entreprises, elle rejoint Virgin Musique France en 1997 dont elle devient directrice financière puis directrice générale en 2002, avant de prendre la présidence de sa maison-mère

EMI Music France qu'elle dirige jusqu'en 2009. En 2009, elle devient Présidente du directoire du journal Libération, et rejoint en 2011, Le Nouvel Observateur en tant que Présidente et Directrice générale du groupe. En 2014, elle intègre le comité exécutif du Groupe La Poste en tant que Directrice générale adjointe du Groupe, en charge de la communication. En 2015, elle prend également la direction de la branche Numérique. Elle pilote la transformation numérique du Groupe La Poste, dirige la distribution numérique avec laposte.fr, ainsi que les filiales numériques du groupe (Docaposte, Mediapost Communication). En 2021, elle prend la tête de la nouvelle branche « Grand Public » du Groupe La Poste.

UN MONDE QUI NOUS REMET EN QUESTION(S)

Vous connaissez ces gens à qui tout réussit, qu'on vous présente favorablement dans des revues en papier glacé ou qui vous expliquent dans des reportages télévisés qu'ils ont « beaucoup travaillé pour en arriver là ». C'est sûr qu'ils ont beaucoup travaillé, mais pas plus que le boulanger, la caissière, le pompier, le personnel de nettoyage, l'électricien, l'ouvrier, bref, pas plus que n'importe qui pour gagner sa vie même modestement, et subvenir aux besoins de sa famille en toute dignité.

Quelque chose nous met tous à égalité, qui que nous soyons, c'est la volonté de rester en bonne santé et de vivre pleinement sa vie. Et de ce côté-là, inutile de dire que nous avons été particulièrement servis depuis mars 2020 avec cette pandémie mondiale qui régit encore notre quotidien.

Oh, rassurez-vous, chers lecteurs, on ne va pas vous raconter une énième fois la vie avec la Covid19 ! Toute la journée, vous en entendez parler à la radio, vous en lisez à longueur de journée les détails, vous ne pouvez pas allumer vos écrans de télévision, smartphone, tablette ou ordinateur sans être rassasiés de détails sur le sujet.

Non, nous allons aborder le changement dans la vie d'une personne et d'une famille quand parvient l'inattendu, l'accident, voire le drame et la remise en question qui suit.

On dit quelquefois que les épreuves font mûrir et nous changent, jusqu'à dire (je ne fais que citer) qu'il faut « en baver » pour mieux comprendre la vie.

Pas besoin d'un « parcours initiatique » ou d'un « parcours du combattant » pour s'endurcir, malheureusement les hasards de la vie s'en chargent quelquefois.

Prenons l'exemple d'un journaliste célèbre (mais resté proche et abordable) à qui tout réussissait, quelqu'un qui à titre personnel a bercé ma jeunesse et ma vie d'adulte, et que j'ai toujours écouté avec attention.

Un jour, un drame a frappé ce père quand son fils a eu un grave accident et en est resté lourdement handicapé. Si des milliers de parents subissent cette horreur (et nous ne pouvons que partager leur douleur et leur témoigner tout notre soutien), lui est célèbre et en a parlé en toute transparence, et vous le verrez, en toute humilité.

J'étais devant ma télévision quand il a dit (en le paraphrasant) qu'il avait eu un peu honte de ne pas s'être préoccupé du handicap tant que son fils n'y était pas entré par accident. Depuis, il se démenait, comme pour rattraper le temps perdu, aux côtés des associations de familles concernées, en leur prêtant sa notoriété, en mettant en place des actions de soutien, etc...

Cet accident de la vie l'avait incité, lui et sa famille, à faire une pause dans leur vie gorgée d'agitation, à réfléchir sur le sens de leur vie, à faire le point et se rendre compte que les priorités n'étaient plus les mêmes, bref à la réorienter dans une autre direction.

Il s'était remis en question et en avait tiré les enseignements pour donner une nouvelle orientation

plus enrichissante à sa vie et celle des autres.

Vous voyez où je veux en venir ?

Un évènement inattendu il y a un an a frappé nos vies en continu, il a fait tellement de morts, de souffrances et de tristesse qu'on n'en dira pas plus.

Il a aussi une conséquence, c'est la remise en question de nos vies de postiers après une année de défis professionnels inédits et inimaginables à l'époque. Une remise en question qui touche en conséquence la sphère professionnelle.

Nous le savons tous, les Directeurs d'Etablissements de la branche Services-Courrier-Colis et les Directeurs de Secteur de la branche Réseau-Banque ont dû relever des challenges depuis 1 an dont ils n'auraient jamais envisagé ne serait-ce que les thèmes.

Nous savons aussi qu'ils ont dû à la fois gérer leurs propres angoisses personnelles et familiales, et soutenir leurs équipes d'encadrement et de production elles-mêmes confrontées à ces inquiétudes personnelles et familiales.

Il faut dire les choses en toute transparence, même si cela ne plaira pas à tout le monde : les équipes de managers en établissement (DS, DE et encadrants) n'ont eu besoin de PERSONNE pour se prendre en charge et assurer la continuité du service public et des services à tous les publics du pays. C'est la leçon du confinement, la reconnaissance effective et incontestable de la compétence terrain des équipes managériales en établissement et



leur capacité d'adaptation (maintenant on dit « agilité ») à un environnement mouvant.

Côté Réseau, les DS ont eu « les clefs du camion » et ont adapté leur fonctionnement et leurs horaires d'ouverture à leur situation locale, avec pour certains des fermetures en urgence pour nettoyer les sites si cas identifié Covid19. Combien il a été difficile de répondre aux exigences d'élus qui fermaient leur mairie tout en exigeant une ouverture du bureau de poste, avec même des heures plus importantes qu'en temps normal ... Mais ils ont « tenu la boutique » par une présence et une attention de tous les instants. Bravo et merci aux équipes des Secteurs !

Du côté BSCC, l'organisation a d'abord arrêté la distribution le samedi pour soulager les équipes, puis limité à 3 jours par semaine la distribution. Je peux témoigner de l'opportunité de cette limite car il fallait tenir le service dans le temps et ne pas épuiser les équipes victimes d'absences Covid19 ou d'absences de parents restant près de leurs enfants (écoles fermées). On essaiera d'oublier l'injuste campagne de presse ciblant négativement les postiers, accusés de ne pas apporter le quotidien aux abonnés cer-

tains jours, et on se rappellera des vibrants et sincères témoignages de solidarité et de remerciements de la population d'avoir tout fait pour garder le lien avec une population confinée. Bravo et merci aux équipes des Etablissements BSCC !

Au passage, un regret pour tous les parents postiers qui ont dû rester près de leur enfants : c'est de ne pas avoir bénéficié du système mis en place pour les personnels médicaux qui, eux, ont pu scolariser leurs enfants 7j/7 pour ne pas manquer aux équipes médicales engagées dans la lutte pour la vie.

Pour beaucoup, le déconfinement a vu le retour des « vieilles habitudes » avec des équipes de direction qui, quelquefois, dans leur façon de travailler avec les établissements, ont oublié qu'elles étaient d'abord « appui et soutien » avant d'être « direction » tout court. Il faut savoir que ces services n'étaient pas autorisés à se déplacer en établissement pendant le confinement parce que la priorité était de jouer ce rôle exceptionnel de continuité de service en période de confinement, et que certains ont voulu, semble-t-il et d'une certaine façon, « rattraper le temps perdu ».

Mais les habitudes anciennes ont la peau dure ... et il a fallu rappeler le rôle de chacun : les opérationnels au contact du public, les services Support en aide à la réussite opérationnelle.

Attention, étant moi-même en service Support, je fais la différence entre les personnels de direction qui font des visites réglementaires en établissement pour les aider à être conformes aux lois et règlements et ceux, peut-être encore trop nombreux, qui par facilité ou erreur de posture, viennent quelquefois seulement pour donner des ordres une fois sans regarder comment aider les opérationnels qui, eux, y sont tous les jours.

C'est une remise en question du rôle de chacun, ou plutôt une réaffirmation de la primauté des opérationnels sur les fonctionnels : la bureaucratie étant une spécialité française (mais pas que), il n'y a pas de raison pour que notre Groupe français fasse exception, mais rien que le terme « bureaucratie » porte en lui un regard critique : on a besoin de cadrage, d'expertise et de suivi (le rôle des fonctionnels), mais pas au-delà de son utilité pour l'entreprise... sinon cela devient de la... (devinez !) ... « bureaucratie ».

S'il est dans le sens de l'histoire que le nombre d'établissements BSCC et de secteurs Réseau baisse, et en même temps les services Support, il faut faire attention à ne pas aller trop bas en nombre et trop grand et donc trop haut en termes de périmètre géographique et de compétence ? Il y a peu de marge avant de passer le seuil critique dans ce genre de mouvement.

Quel seuil critique ? Celui où l'on manquerait d'opérationnels en rapport avec les missions du Groupe ou celui où l'on manquerait d'experts fonctionnels ... ou bien, pire, « les deux mon capitaine » !

Ce « Monde qui nous remet en question(s) » ne doit donc pas être celui de l'économie d'emplois et de coûts pour la seule trajectoire financière. Ce doit être un subtil équilibre entre la nécessité de rigueur budgétaire à laquelle nous adhérons, et la nécessité de remplir dans de bonnes conditions les missions auprès de nos clients et dans le cadre du service public.

Qui mieux que l'ACE, présente sur tous les métiers et tout le territoire avec des adhérents jeunes ou expérimentés venant de tous les horizons peut comprendre cela et faire passer le message ?

Nous sommes tous prêts à nous « remettre en question(s) », l'ACE l'a prouvé depuis longtemps.

Aurons-nous l'occasion de partager cette analyse avec nos dirigeants des branches Réseau-Numérique (nouvelle branche créée) et Services-Courrier-Colis ?

Réponses (peut-être) dans les prochains numéros de LIACE !

En attendant, portez-vous bien et prenez soin de vous et de vos proches

Jean-Pierre DE SANTIS

LES LOGOS DES MARQUES AUTOMOBILES

SUITE ET FIN

Après deux épisodes qui ont, je l'espère, enrichi vos connaissances quant à l'origine des logos que nous croisons au quotidien sur les capots des différents modèles d'automobiles, voici la troisième et ultime série.

PEUGEOT

L'atelier des frères PEUGEOT était basé à Lyon. Ils prirent ainsi comme emblème le lion de cette ville. Cette marque fut fondée en 1896 par Robert PEUGEOT.



Le blason de la ville de Lyon

PORSCHE



L'emblème choisi par Ferdinand PORSCHE représente les armoiries de la maison de Württemberg au milieu desquelles se trouve le blason de la ville de Stuttgart, le cheval cabré. La marque PORSCHE date de 1949.

RENAULT

Le losange de RENAULT, firme créée en 1898 par Louis RENAULT, est apparu en 1925 parce que la firme avait besoin d'une ouverture pour placer un avertisseur. On choisit le losange qui resta le symbole de RENAULT. Il fut redessiné une dizaine de fois jusqu'en 1992 pour atteindre sa forme peut-être définitive.



RENAULT



RENAULT

ROLLS ROYCE

Ce logo représente un double R pour symboliser le nom des deux fondateurs de la marque en 1904 : Charles ROLLS et Henry ROYCE. D'abord de couleur rouge, il devint noir après la mort de Charles ROLLS. Malgré tout, la statuette surplombant la calandre reste l'un des symboles de ROLLS ROYCE



ROVER

Le drakkar de ce logo est synonyme de vagabond des mers et de corsaire. C'est la traduction du mot ROVER. La firme ROVER a été fondée par STARKEY et SUTTON en 1904.



SAAB

Née en 1937, la Svenska Aero-plan Aktie Bologet (SAAB) prit comme logo un bombardier sur ses premiers véhicules automobiles. D'abord en 1964, puis suite à sa fusion avec SCANIA, la firme en change. Depuis le début des années 80, c'est l'aigle couronné, symbole de la royauté suédoise, de la puissance et de l'excellence, qui représente la marque.



SEAT

SEAT (Sociedad Espanola de Automobiviles de Turismo) est une firme fondée en 1949 et installée à Barcelone. Le logo de SEAT est un simple S stylisé.



SKODA

La firme SKODA est fondée à Pilsen en République Tchèque en 1925 par l'absorption de

l'entreprise LAURIN et KLEMENT (créée par Vaclav LAURIN et Vaclav KLEMENT). Le logo de SKODA représente une coiffe d'indien en souvenir des voyages aux Etats-Unis effectués par Emil SKODA, le fondateur.



SUBARU

La firme SUBARU est fondée en 1953 par le groupe Fuji Heavy Industries. La première SUBARU apparaît en 1959 avec comme logo un ovale jaune constellé de six étoiles jaunes sur fond bleu, SUBARU étant un groupe de corps célestes faisant partie de la constellation zodiacale du Taureau dont seules six des 250 étoiles sont visibles à l'oeil nu. Fuji Heavy Industries est également né de la fusion de six entreprises.



SUZUKI

Créée en 1909, la firme SUZUKI n'apparaît sur le marché automobile qu'en 1962. Le logo de SUZUKI est un S rouge stylisé.



TOYOTA

L'emblème actuel date de 1990. L'ensemble représente le T de TOYOTA. Il est constitué de trois ellipses qui symbolisent «l'union du consommateur et de l'âme du produit».

La firme TOYOTA a été créée en 1937.



VAUXHALL

La firme VAUXHALL est fondée en 1903 à Luton. Le logo de la firme est un aigle lion portant un étendard marqué d'un V.



VAUXHALL

VOLKSWAGEN

La firme VOLKSWAGEN fut fondée en 1938 sur l'ordre d'Adolf HITLER d'abord à Stuttgart, puis à Berlin et enfin à Wolfsburg. Dès 1938, la première voiture («la coccinelle») conçue par Ferdinand PORSCHE apparut. Le logo de VOLKSWAGEN représente le V de «Volks : du peuple» et le W de «Wagen : voiture» dans un cercle. A l'origine, une roue crantée entourait le cercle. Elle disparut après la 2^{ème} Guerre Mondiale.



VOLVO

VOLVO veut dire «je roule» en latin. Le cercle percé d'une flèche symbolise l'acier suédois synonyme de puissance. La firme VOLVO fut fondée en 1927 par Assar GABRIELSSON et Gustaf LARSON à Göteborg en Suède.



ACCIDENT VASCULAIRE CÉRÉBRAL

En cette période où la COVID 19 est la préoccupation majeure de beaucoup d'entre nous, il paraît utile de donner ou rappeler quelques informations relatives à l'AVC et aux gestes à avoir pour en limiter les conséquences, car, malheureusement, environ 150000 personnes sont confrontées chaque année à ce type d'accident et 40000 en décèdent.

QUELS SONT LES PREMIERS SYMPTÔMES D'UN AVC ?

Un **Accident vasculaire cérébral** communément appelé «**attaque cérébrale**», est une perte soudaine d'une ou plusieurs fonctions du cerveau. Il existe des AVC ischémiques et des AVC hémorragiques.

Lorsqu'un accident vasculaire cérébral survient, un ou plusieurs symptômes apparaissent de façon brutale :

- une déformation de la bouche
- une faiblesse ou un engourdissement soudain d'un seul côté du visage, l'impossibilité de sourire, la lèvre est tombante d'un côté
- une perte de force ou un engourdissement du bras ou d'une jambe
- une difficulté d'élocution ou de compréhension

VITE : UN MOYEN MNÉMO-TECHNIQUE POUR IDENTIFIER UN AVC ET RÉAGIR

Retenez bien cette formule :

- **V** comme Visage paralysé
- **I** comme Impossible de bouger un membre
- **T** comme Trouble de la parole
- **E** comme Éviter le pire en composant le 15

L'ACCIDENT ISCHÉMIQUE TRANSITOIRE : UNE URGENCE

L'**accident ischémique transitoire** se traduit par au moins un de ces signes d'alerte :

- engourdissement du visage
- engourdissement ou perte de force d'un bras
- cécité ou trouble transitoire de la vue
- troubles de la parole

Ces symptômes disparaissent en quelques minutes. Cela signifie qu'il y a un obstacle à la circulation du sang dans le cerveau. L'urgence et la nécessité d'une prise en charge adaptée sont identiques, car le risque de faire un nouvel AVC dans les 24 heures est élevé.

Que faire face à un accident vasculaire cérébral (AVC) ?

AGIR AU PLUS VITE

Les chances de survie et la récupération fonctionnelle après un AVC dépendent de la rapidité d'intervention. Un accident vasculaire cérébral doit être pris en charge moins de trois heures après l'apparition des premiers symptômes. Cette prise en charge rapide permet d'espérer une récupération du fonctionnement de la zone atteinte et une réduction du handicap.

Au moindre doute, devant des signes évoquant un accident vasculaire cérébral, le moyen de diminuer le délai de prise en charge est d'appeler directement le 15 ou le 112.

Cet appel va permettre, si l'état le nécessite, d'acheminer rapidement le malade à l'hôpital, si possible vers une unité spécialisée et d'organiser la prise en charge adaptée. Plus vite le traitement sera mis en place, moins les séquelles de l'accident vasculaire seront importantes.

Le médecin régulateur du centre 15 pourra adresser le malade vers son médecin traitant si le diagnostic d'AVC est écarté.

LES GESTES UTILES AVANT L'ARRIVÉE DES SECOURS

Ayez certains réflexes :

- allongez le malade avec, si possible, un oreiller sous la tête
- notez l'heure de survenue des premiers signes de l'AVC. Ce détail est important pour les traitements à venir
- regroupez si possible les ordonnances et les derniers examens de sang réalisés
- ne faites pas boire, ni manger la

personne

- ne lui donner aucun médicament oral ou en injection même s'il s'agit d'un traitement habituel.

BIEN COMMUNIQUER AVEC LE MÉDECIN RÉGULATEUR DES URGENCES

Respectez les consignes suivantes :

- parlez calmement et clairement
- donnez votre numéro de téléphone
- donnez votre nom et celui du malade
- indiquez le lieu et l'adresse exacte, ainsi que l'étage et le code d'accès éventuel
- décrivez le plus précisément possible les signes qui vous ont alerté (paralysie d'un membre, ou soudaine faiblesse musculaire, troubles de la parole ou de la vision...), l'heure de début, le mode d'installation des symptômes et leur évolution (disparition, stabilisation, aggravation) et l'état de conscience (la personne est éveillée, somnolente...)
- ne raccrochez pas avant que votre interlocuteur ne vous le demande. Le médecin régulateur peut avoir besoin d'autres renseignements ou peut vous donner des directives, par exemple sur les gestes à pratiquer dans l'attente de l'équipe médicale mobile. Le centre 15 se chargera également de prévenir le service d'accueil de l'hôpital.

Le 114 : un numéro d'urgence au service des personnes ayant des difficultés à parler ou à entendre (sourds malentendants, aphasiques, dysphasiques)

Toute personne ayant des difficultés à entendre ou à parler, lorsqu'elle se retrouve en situation d'urgence, qu'elle soit victime ou témoin, peut désormais, 24h/24, 7j/7, alerter et communiquer par SMS ou par fax via un numéro national unique et gratuit : le 114.

Jean-Pierre GUILLOTEAU

LA REFORME DES RETRAITES

QUEL AVENIR ?

Les projets de loi ordinaire et organique de réforme des retraites ont été adoptés début mars, l'un via le 49.3 et le second suite au vote des parlementaires. Mais c'était avant la crise du coronavirus.

RÉFORME DES RETRAITES: RÉSUMÉ

Ce que contient le «texte sur lequel le gouvernement engage sa responsabilité», validé en première instance début mars suite à l'utilisation du 49.3 :

- **La fin des 42 régimes spéciaux au profit d'un système universel en répartition qui fonctionnera par points**
- **Un calcul des pensions par points, dont la valeur ne pourra pas baisser ni augmenter moins vite que l'inflation, accumulés «tout au long de la carrière professionnelle»**
- **La hausse des salaires des enseignants, qui sera matérialisée dans une future loi de programmation**
- **A destination, entre autres, des avocats, un abattement de 30% sur l'assiette des cotisations sociales des professions indépendantes et un «dispositif de solidarité» à destination des «petits cabinets»**
- **La généralisation de la visite médicale à 55 ans pour les travailleurs exposés à des facteurs de pénibilité et l'amélioration des modalités d'acquisition de points, dans le cadre du compte professionnel de prévention, pour les travailleurs exposés à plusieurs facteurs de risques professionnels**
- **Un «congé de reconversion» pour les personnes soumises à la pénibilité, pouvant aller jusqu'à six mois**
- **Le maintien de départ légal à 62 ans, voire moins pour les fonctionnaires exerçant des «fonctions régaliennes» (policiers, douaniers, surveillants pénitentiaires, contrôleurs aériens) pouvant toujours partir en retraite à 57, voire 52 ans**
- **Maintien, pour les militaires, du droit de percevoir une pension après 17 ou 27 années de «services effectifs»**
- **De nouvelles mesures de baisses de droits dès 2022. L'hypothèse privilégiée est celle d'un âge pivot atteignant 64 ans en 2027, assorti d'un «mécanisme de bonus-malus» de 5% par an, mais il pourra aussi s'agir de l'allongement de la durée de cotisation ou du report de l'âge légal. La conférence sur l'équilibre et le financement des retraites devra remettre d'ici fin avril 2020 ses propositions pour remettre le système de retraite à l'équilibre d'ici 2027**
- **L'extension du «compte pénibilité» et de la retraite pour incapacité permanente déjà en vigueur dans le secteur privé, qui permettra à certains de cesser le travail à 60 ans**
- **La possibilité, pour les égoutiers recrutés avant le 1er janvier 2022 de partir à la retraite à 52 ans**
- **La possibilité, pour les fonctionnaires ayant opté pour leur maintien dans la catégorie B de la fonction publique hospitalière, de continuer à partir à 57 ans**
- **L'extension de la retraite progressive aux salariés en forfait-jours, aux régimes spéciaux et aux agriculteurs**
- **La modification des règles du cumul emploi-retraite, afin**

que ceux qui perçoivent une pension à taux plein puissent accumuler des points supplémentaires lorsqu'ils reprennent une activité

- **Une retraite minimum à 85% du Smic en 2025**
- **Une majoration en points de 5% par enfant, dont la moitié sera attribuée à la mère au titre de la maternité, l'autre moitié pouvant être partagée entre les deux parents ou attribuée à l'un ou à l'autre**
- **Un bonus supplémentaire de 2% pour le troisième enfant, automatiquement réparti à parts égales entre le père et la mère, sauf décision contraire de leur part ; l'attribution de points supplémentaires aux parents isolés**
- **Un nouveau calcul des pensions de réversion qui garantira au conjoint survivant, à partir de 55 ans et deux ans de mariage au moins, 70% des points de retraite acquis par le couple (à partir de 2037 pour les personnes ayant intégré le système universel).**

Le projet de loi organique, celle devant encadrer la réforme sur le plan financier, deuxième volet de la réforme des retraites, a quant à lui été adopté le jeudi 5 mars 2020. Après un vote, cette fois-ci, par 98 voix contre 1. Comme toute loi organique, elle devra être soumise au Conseil constitutionnel avant promulgation, si tant est que le gouvernement décide de maintenir ce texte en l'état. Que contient-elle ? Entre autres :

- **Une règle d'or obligeant le système de retraite à l'équilibre pendant 5 ans. Tous les ans, «les lois de financement de la Sécurité sociale» devront**

présenter «une trajectoire de la branche retraite à l'équilibre pour les cinq années suivantes»

- *L'application, dès 2022, du système universel de retraite aux parlementaires (députés et sénateurs) nés à partir de 1975*
- *La suppression de la sanction disciplinaire de mise à la retraite d'office pour les magistrats.*

RAPPORTS RELATIFS AU PROJET DE RÉFORME

La suite du processus aurait dû se poursuivre au Sénat, mais la réforme a depuis été repoussée sans qu'un nouvel agenda soit décidé.

Cependant, l'exécutif assure qu'il est hors de question d'enterrer la réforme.

Suite à la demande de Laurent PIETRASZEWSKI, Secrétaire d'Etat en charge de la réforme, le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) a rendu un premier point d'étape qui présente des projections financières jusqu'en 2024. Il estime notamment qu'à la fin des années 2020, «le taux

de prélèvement sur la richesse créée par les actifs nécessaires pour financer les retraites serait en diminution progressive». Un rapport complet, avec des projections jusqu'en 2070, a, lui, été présenté en novembre 2020. Il incite à la prudence, en soulignant «les forts aléas qui entourent ces travaux de projection. L'évolution du contexte économique des prochaines années dépendra largement de celle de l'épidémie et des mesures sanitaires prises».

Le COR chiffre le déficit du système de retraite à **23,5 milliards d'euros en 2020**, fruit de la conjoncture et d'une dégradation des recettes par rapport à l'an dernier, et s'avance sur un retour à l'équilibre au milieu des années 2030 au plus tôt. Le Comité de suivi des retraites propose plusieurs pistes pour le retour à l'équilibre à commencer par le niveau d'indexation des pensions de retraite. Il suggère aussi de jouer sur l'âge de départ à la retraite.

CALENDRIER DE LA RÉFORME

A l'heure actuelle, il n'y a de certitude ni sur la date, ni sur

le contenu de la réforme : on ne sait pas si le futur texte reprendra intégralement le projet de loi voté en mars 2020 ou si des modifications substantielles y seront apportées.

Emmanuel MACRON avait toutefois affirmé en juillet 2020 que la réforme ne pourrait pas être maintenue dans sa forme présentée avant la crise sanitaire. De son côté, le Premier ministre avait promis au même moment une «nouvelle méthode», en distinguant le «caractère structurel» du projet «qui vise à plus de justice» et son «volet financier».

Lors d'un déjeuner à l'Elysée en décembre en présence du président du Sénat, Emmanuel MACRON avait déjà fait savoir qu'il ne souhaitait pas relancer le projet avant la fin de la crise sanitaire. La réforme des retraites fera-t-elle son retour en 2021 ? En 2022 ? Deviendra-t-elle un enjeu de la prochaine course à la présidentielle ? Difficile de se prononcer.

Jean-Pierre GUILLOTEAU

NOUVELLE RUBRIQUE

Les nombreux mouvements liés tant aux mutations qu'aux changements de métiers ou bien encore au départ en retraite font que des liens d'amitié qui s'étaient noués au fil des années ont pu disparaître.

Suite à la suggestion d'un adhérent, une rubrique que nous pourrions intituler «AVIS DE RECHERCHE D'ANCIENS COLLEGUES» pourrait faciliter l'établissement de nouveaux contacts.

Nous proposons donc de créer cette nouvelle rubrique à titre ex-

périmental dès le prochain numéro de Liace.

Il est évident que la possibilité d'intervenir dans cette rubrique sera exclusivement réservée aux adhérents de l'ACE.

Il suffira pour cela d'adresser le message que vous souhaitez transmettre par courrier ou courriel à :

Jean-Pierre GUILLOTEAU
42 rue des Charmes
86580 BIARD
e-mail : jpguilloteau86@gmail.com

Le demandeur devra joindre à sa demande, une attestation donnant

l'autorisation à l'ACE de publier ses coordonnées téléphoniques dans cette rubrique de Liace.

La demande de recherche devra impérativement intégrer les coordonnées téléphoniques du demandeur et la totalité du texte ne devra pas dépasser 50 mots.

Les annonces seront limitées à 10 par numéro de Liace et à une seule par demandeur.

Si vous souhaitez des renseignements complémentaires, n'hésitez pas à me contacter.

Jean-Pierre GUILLOTEAU

SUDOKU 176 (difficile)

7	1						9	2
				5	6	3		
1				8		9	7	
		7		6		5		
	8	3		7				4
		6	2	3				
9	2						3	7

SOLUTION DU N° 175

8	5	1	4	2	9	6	3	7
9	2	6	8	3	7	4	1	5
3	7	4	1	6	5	8	2	9
4	3	5	7	9	8	1	6	2
2	9	7	6	1	3	5	4	8
1	6	8	2	5	4	7	9	3
5	8	2	3	4	1	9	7	6
7	1	3	9	8	6	2	5	4
6	4	9	5	7	2	3	8	1

MOTS CROISÉS

SOLUTION DU N° 175

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	S	P	A	T	I	O	T	E	M	P	O	R	E	L	L	E
2	P	O	T	E	N	C	E		A	S	S	A	G	I	E	S
3	O	U		R	A	T	I	E	R		T	I	R	A	N	T
4	N		S	E	C	O	N	D	E	R		D	A	N	S	A
5	T	O	A	S	T		T	I	S	O	N		T	E		M
6	A	U	B	A	I	N	E	S		T	A	P	I		C	P
7	N	I	L		V	I	S	O	N		C	I	G	A	R	E
8	E	R	I	G	E	E		N	O	C	E		N	I	E	R
9	M		E	R		C	A		M	A	L	V	E	N	U	
10	E	T	R	I	P	E	R	A		B	L	E		S	S	E
11	N	U		M	U	S	I	C	A	L	E		P	I	E	U
12	T	E	R	M	E		A	E	D	E		D	U		R	E

Horizontalement

- Amateurs de cocktails détonnants
- Quantité restreinte - Grand dénuement
- Restaurant de grillades - Honorable Britannique
- Affluent du Danube - Sans surprise pour l'acheteur - Conducteur sur le chantier
- Il garde la chambre - Qui a reçu un coup au coeur - Qui ne s'apprend pas
- En Seine Maritime - Il fait partie des règles - Point disjointe - Ville où les prunes comptent
- Chaîne de radio - Il est grand à Venise - Il devient vite irrespirable - Cela permet d'en rajouter
- Chambres à louer - Se bidonner
- Une petite minute - On lui pince les cordes en Inde - Ancien rite en Inde
- Elle est belle au large de Quiberon - Prend de haut - Lasser peu d'espace entre les choses
- Elle a pris un mari en sari - Bon à jeter - Gardé au coffre - Tantale au labo
- Poursuivre au tribunal - Elles soutiennent des filets - Vieilles pièces

Verticalement

- Qui est à l'état d'ébauche
- A cet endroit - Sera au courant - Arrivé au bout
- Provenant d'un micro-organisme - Elle tient à son poulain
- Pour apprécier un bouquet - Unité de mesure chinoise - C'est-à-dire en raccourci
- Il passe à Cahors - Convenable
- Employé - Il est fort sur le tapis - Entre deux propositions
- Mesure de capacité - Est toujours le premier à compter - Placée chez le notaire
- Donnes un canevas à une histoire
- Trou mural - S'engage à coller des affiches
- Brave avec insolence - Gallium - On l'utilise pour montrer
- Desservir - Elles partent du coeur
- Forme de reconnaissance - Bonne tête en cuisine - Alu tout petit
- Symbole de l'irridium - Femelles qui feulent
- Produit collant du pin - On ne peut plus court
- Un saint pour les verts - Obstiné comme un âne
- Griffe de rapace - Passeras sous silence

VOUS AVEZ LE DROIT DE NE PAS ÊTRE SEUL À NETTOYER APRÈS UN SINISTRE



Assurance Habitation

À la suite d'un sinistre garanti et après vos travaux de remise en état, une prestation de ménage est incluse dans votre contrat*.

spécial
COLLABORATEURS**
.....

Profitez dès maintenant de vos avantages



LA
BANQUE
POSTALE

BANQUE ET CITOYENNE

Pour en savoir plus et souscrire

MON AGENCE au **09 69 39 10 05***** ou Centre de Relation Client Assurances au **02 51 81 31 69**

* Dans les limites et conditions prévues aux Conditions Générales et Particulières de votre contrat d'Assurance Habitation.

** Collaborateur de La Poste, fonctionnaire ou salarié(e) en CDI ou CDII, ayant achevé sa période d'essai ou salarié(e) en CDI de La Banque Postale ayant achevé sa période d'essai.

*** Avec votre identifiant et mot de passe de Banque en Ligne (coût d'un appel local depuis un poste fixe).

La Banque Postale Assurances IARD - S.A. au capital de 241 713 000 €, - 30 Boulevard Gallieni 92130 Issy-les-Moulineaux. RCS Nanterre n° 493 253 652. La Banque Postale Assurances IARD délègue la gestion des prestations d'assistance à Mutuaide Assistance - S.A. au capital de 12 558 240 €, 126 rue de la Piazza - CS 20010 - 93196 Noisy le Grand CEDEX. RCS Bobigny 383 974 086. Entreprises régies par le Code des assurances. La Banque Postale - S.A. à Directoire et Conseil de Surveillance - Capital de 6 585 350 218 € - 115 rue de Sèvres - 75275 Paris CEDEX 06 - RCS Paris n° 421100 645. ORIAS n° 07 023 424.