

AG AME POITOU-CHARENTES DU 12/01/2022

Membres du bureau en présentiel : C. DEMAY- S. THEUNS-GUITTARD - J. GERBAUD- O. REZEAU- JP BRIANCON.

Membre en visio : C. LABARDE.

Excusés : V.MARTIN- V. MARBEUF-JP. GUILLOTEAU-A.NOE-C.VIOLLET-O.GIRAUD-JP POISNET.

Réunion nationale extraordinaire de l'amicale à Hendaye en septembre.

- Feu de l'ACE remplacée par l'AME suite à une fusion des amicales des managers de tous les secteurs d'activités du groupe La Poste.
- L'AME devient un interlocuteur privilégié lors des réunions avec les directeurs nationaux.
- Annonce du départ de Y. ROULETTE remplacé par C.GIRARD DS en Normandie.
- C. DEMAY fait partie de la commission nationale.
- L'AME doit travailler en partenariat avec les dirigeants du groupe. Le but principal est de faire part des dysfonctionnements sans solutions. Cela doit rester un dialogue entre managers.
- Échange sur l'évolution des métiers avec le Président WAHL.
- Les directions régionales doivent rester très vigilantes à la demande de l'AME pour éviter que les managers, en local, ne se sentent pas oubliés. Le travail doit se faire en partenariat dans le cadre de l'évolution des métiers, des réorganisations, du réajustement des territoires, quel que soit la branche d'activité du groupe.

Constats de l'AME Poitou-Charentes.

- Fusions sauvages : managers considérés comme des pions.
- Niveau Nouvelle Aquitaine : région Bordeaux peu de représentants des DS. En Poitou-Charentes, les DE courrier ne sont pas représentés au niveau de l'amicale à la différence du bordelais. M. Alain CHARRIER demande à rencontrer les DEX. Dans 2ans fusion DR et DEX.
- Le représentant des DE courrier de Bordeaux se propose de communiquer avec ceux de Poitou-Charentes pour les faire adhérer. La question qui se pose : qui défendra leurs postes de travail.
- Même démarche de pilotage par le réseau et le courrier.
- Info : tendance sur le plan national de se diriger vers 1300 secteurs réseaux. Fusions à la marge : saisir les opportunités. Congrès National du 1 au 5 mai à Hendaye en présence du président WAHL et de ses adjoints. Ce qui est souhaitable : la présence des actifs en priorité car il y aura mise à plat de différents sujets.

En local.

- Vote du budget
Suite à la pandémie que ce soit en recettes ou en dépenses les comptes ont très peu travaillés . Après accord le bilan financier a été voté à l'unanimité par le bureau.
- 2 nouvelles adhésions au sein de l'AME POITOU CHARENTES : celle de Stéphanie JEANNEAU-PAQUET et celle de Sandrine THEUNS-GUITTARD.
- Catherine DEMAY démissionne de la présidence de l'AME locale suite à changement d'activité au sein du groupe, mais souhaite rester à la vice-présidence.
- suite à l'AG le nouveau bureau a été constitué :
Vices-présidents : Catherine DEMAY, Jean GERBAUD
Trésorière : Claudie LABARDE
Secrétaire : Jean-Pierre BRIANCON
Membres : Olivier COLIN, Olivier REZEAU, Olivier GIRAUD, Jean-Pierre GUILLOTEAU, Jean-Pierre POISNET, Claude VIOLLET, Alain NOE, Véronique MARBEUF et Valérie Martin.

Le bureau a voté à l'unanimité Sandrine THEUNS-GUITTARD à la présidence de l'AME POITOU-CHARENTES.

Questions que l'on soumettra à Fabien LASAIRES et Mathieu MERLET .

- Les fusions des secteurs : quid de l'info
- Pour les managers en local : aucunes transparences sur les fusions, les mouvements RH, l'évolution des métiers.
- Suite aux fusions quid des REC, des RE en doublons sur certains secteurs.
- Suppression des COBA conséquences sur le travail des RCPART.
- Part variable des managers automatisés : sur quelle enveloppe nous partons.
- Part salariale : quelle augmentation pour le groupe A.
- Avenir des REC et des RE en doublons.
- Dans le cadre d'une fusion qui absorbe la charge du DS.
- Plus de responsabilité des REC . Il y aura-t-il une lettre de mission stipulant les charges supplémentaires.
- Concernant la surcharge de travail des REC avec portefeuille pro peut on envisager de restituer les clients à un CCPRO.
- Suppression de postes de COBA annoncée et faite mais sentiment que les objectifs fixés ne tiennent pas compte des mouvements.
- Manque de visions des recrutements.
- Aggravation des réunions TEAMS.

Intervention de Fabien LASAIRES et Mathieu MERLET.

- Manque de transparence sur les fusions : opportunité actuelle 5 % : il faut saisir l'opportunité quand elle se présente : Région la plus à risque si nous ne restons pas vigilant sur l'évolution des secteurs.
- Manque de postes de DS certains assument les intérim : la stratégie des postes de DS à découvert n'est pas la stratégie de la région.
- Lors de doublons de certaines fonctions lors de réorganisations : saisir les opportunités pour effectuer des remises à niveau des différents postes de travail.
- Il faut avoir une ambition collective pour se diriger vers des CODIR complets.
- Une puissance managériale plus forte lors d'une évolution de secteur plutôt que d'avoir un DS seul.
- Manque d'information sur les mouvements RH : revenir à l'information sur les nominations et les appels à candidatures.
- Aucune transparence sur la part variable des managers : Il existe une transparence entre les territoires, c'est précis, communiqué largement, les informations sont disponibles, transparentes, pas de distinction entre les postiers. Vérifier que les informations arrivent jusque dans les secteurs au niveau des DS.
- Volonté de communiquer le plus possible quelques soient le domaine auprès des managers de terrain.
- Recherche d'un directeur de communication suite poste vacant : respect des contraintes, pas le droit de nomination à l'heure actuelle.
- Pas de dénominateur de départ non communiqué en instance. Plutôt sur une tendance de lissage sur le territoire. Donner les règles au DS pour toute équité.
- Suppression des COBA ou poste à découvert mais objectifs semblant maintenus sur les secteurs concernés : les objectifs pour ces secteurs ont fait preuve de vigilance au niveau de la DR mais pas de ressentis au niveau des DS par manque de communications.
- Vivier COBA maintenu au niveau DR : recherche compétence nécessaire pour entrer dans vivier. 2 COBAS nommés en provenance de l'externe.
- Postes en doublons : pas pour car entraîne des dysfonctionnements au sein du collectif.
- Plus de DS en remplacement : création d'un vivier pour trouver solution rapidement.
- Éviter de pérenniser les intérim : Adaptation des organisations 2 ans minimum.
- Pas de couperet qui tombe du jour au lendemain : Il faut travailler avec les personnes perdant leur poste en les accompagnant vers d'autres secteurs d'activités à valoir pour eux, le client et les autres membres du personnel.
- Si fusion : rester vigilant sur l'évolution des postes de sortie des REC, RE ... : Avoir un accompagnement idéal.
- Pérennisation les facteurs guichetiers.
- Accompagnement spécifique pour les postes à enjeu.
- Informations quel que soit le secteur existe : il faut aller les chercher, les décoder, penser à utiliser llamar.
- Nouvelle équipe communication constituée au niveau de la région devra divulguer l'ensemble des informations jusqu'au manager de terrains sans rester dans les tuyaux.
- Pas d'information pour l'augmentation de la part salariale du groupe A à ce jour.
- Accélération des dossiers en provenance des courtiers
- Pas d'augmentation de conseillers patrimoniaux à ce jour.

Pour terminer, penser à remercier vos équipes pour leur vraies consciences professionnelles : 98 % des bureaux ouverts à ce jour. Les équipes sont très présentes et respectent toutes les mesures liées à la pandémie. Tout ce qu'elles réalisent est très important pour l'avenir du groupe.