

# Liace Magazine

Prix de vente du numéro : 2 €

Revue bimestrielle

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

Janvier 2019 - n° 167

# TOUS ENSEMBLE

*pour une belle année*



*La meilleure façon  
de prévenir l'avenir,  
c'est de le créer.*

*Peter Drucker*



**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



L'année 2018 s'achève. Le moment est venu pour moi d'en faire le bilan et une projection vers 2019.

Depuis 2016, nous avons traversé des périodes difficiles, avec des changements et des bouleversements qui ont affecté chacun d'entre nous dans sa vie professionnelle.

En même temps, le métier de Directeur d'Etablissement a évolué avec des charges et des responsabilités croissantes, mais la reconnaissance de la spécificité de notre métier n'a jamais été prise en compte.

Ces derniers mois, un certain nombre de nos collègues DS et DE ont appris, parfois de façon fortuite, qu'ils ne seraient plus patrons d'établissement à court terme. Sur le fond, chaque cas est propre à une situation particulière, mais sur la forme, la manière dont les entretiens ont été menés pose question.

Comment pouvons-nous accepter qu'un manager ne soit pas en capacité, ou qu'il n'ait pas le courage managérial de signifier les motifs de sa décision ?

Comment pouvons-nous accepter qu'un manager ne prenne pas en compte la souffrance psychologique du collaborateur qui est en face de lui ?

Comment pouvons-nous accepter qu'aucune proposition de poste décente ne lui soit faite ?

Dans certains cas, les valeurs du Groupe semblent être totalement négligées.

Une lueur d'espoir est apparue au Réseau avec l'annonce de l'ouverture d'un chantier sur l'attractivité du métier de Directeur de Secteur sur trois points : l'évolution professionnelle, les conditions d'exercice du métier et la reconnaissance salariale.

Depuis des années nous avons alerté le Siège sur le fait qu'un certain nombre de Directeurs d'Etablissement envisageait de quitter le métier et que les candidats à ce poste se faisaient de plus en plus rares.

Aux yeux de beaucoup, ce métier n'était plus attractif ; nous espérons que les décisions qui vont découler de ce chantier, seront à la hauteur de nos attentes.

Selon la nature des décisions prises par le Réseau, nous pensons que le Courrier ferait le nécessaire pour s'adapter !!!

C'est chose faite puisque lors de leur intervention en Martinique, Anne-Laure BOURN et Philippe DORGE ont annoncé que le chantier ouvert sur le métier de DS le serait aussi au Courrier sur le métier de DE.

Nous ne pouvons que nous réjouir de cette décision car, aujourd'hui, devenir DE ou même le rester est une véritable question que se posent beaucoup de nos collègues qui malgré un investissement total ne voient pas venir la juste valorisation et une visibilité attractive de l'avenir.

EVLMS (ensemble vers le monde des services) entre dans sa phase établissement, et les DE sont encore un peu dubitatifs ne sachant pas encore comment allons-nous combler les nouveaux postes dédiés aux nouvelles missions !!!

Déjà des lots de travaux, des mails, des réunions leurs sont dédiés alors que les chaises sont encore vides. Notre plus grande crainte est que nous allons devoir pourvoir ces postes par défaut parce que les viviers sont quasi inexistantes et que l'expertise demandée pour certaines fonctions nécessite un temps de formation relativement long... ATTENTION DANGER !

La fin d'année a été difficile pour les DE et leurs équipes avec les événements mais l'on a assuré la gestion de l'important trafic colis. Les organisations au fil des années se mettent en place pour faire face à cette peak période, tout en préservant l'équilibre du Cap.

Que vive 2019 et que cette nouvelle année soit enfin celle de la reconnaissance.

J'adresse à chacun d'entre vous, vos familles, les êtres qui vont sont chers tous mes vœux de santé, de bonheur et de bien être pour que chacun trouve l'équilibre nécessaire pour assurer sa mission professionnelle tout en préservant et en assurant une harmonie dans sa vie personnelle.

Meilleurs vœux 2019

Yannick ROULETTE

## SOMMAIRE

■ EDITO	p. 3
LA VIE DE L'AMICALE	p. 4
■ En direct des instances nationales	
LES RENCONTRES	p. 5
■ Philippe Dorge	
LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES	p. 6 à 15
■ Languedoc-Roussillon	
■ Alsace	
■ Limousin	
■ Lorraine	
■ DOM	
LES ADJOINTS	p. 16
■ Les Managers opérationnels	
EXPRESSIONS	p. 17-18
■ Un monde de sécheresse	
■ Cotisations	
LES RETRAITÉS	p. 19 à 22
■ Vœux du Président	
■ Bureau National des Retraités	
■ Hommage à Guy Després	
JEUX	p. 23
■ Mots croisés et solution n°166	
■ Sudoku et solution Sudoku n°166	



# EN DIRECT DES INSTANCES NATIONALES

*Vous trouverez ci-dessous une synthèse de la réunion du Comité Directeur de Novembre et Décembre 2018.*

*Rappel : tous les comptes rendus exhaustifs de ces réunions, audiences et assemblées générales sont mis en ligne sur le site:*

*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*

## RENCONTRE AVEC PHILIPPE DORGE ET LINE EXBRAYAT

Un compte rendu de cet échange est publié dans ce même numéro.

Elle s'est bien passée mais leur vision est en fort décalage avec la réalité du terrain, notamment au niveau des dépenses de maintenance tant au niveau des véhicules que des bâtiments avec notamment les opérations de « relamping ».

La FGT est en fort dépassement et le CA des zones de marché ne progresse pas ce qui va conduire à demander aux RAC d'augmenter considérablement leur nombre de rdv mensuels.

Il convient aussi de noter que 74 groupe A sont rattachés à la DEX pour piloter 30 DE. Au niveau positif, il faut noter une baisse de plus de 15 % de l'accidentologie.

## RENCONTRE AVEC PHILIPPE BAJOU

Philippe BAJOU a signé la convention et l'a reconduite sans en modifier ni le texte ni les montants.

Yannick ROULETTE a évoqué la sollicitation de La Banque Postale pour être l'assureur de l'ACE en matière de protection juridique et fait part de notre perplexité à ce que notre employeur soit aussi notre assureur.

Pour Philippe BAJOU, il n'y a aucune obligation à répondre à cette sollicitation mais

il demande à Yannick d'en informer le responsable de La Banque Postale, en charge de ce dossier.

## CHANTIER DS et DE

Anne-Laure BOURN a informé Yannick de l'ouverture d'un chantier sur 3 points :

- L'exercice du métier
- L'attractivité du métier
- La rémunération (avec une annonce faite soit fin 2018 soit début 2019).

Lors de son intervention en Martinique, Philippe DORGE a annoncé que ce chantier serait également ouvert au Courrier.

Yannick ROULETTE a demandé à ce que l'ACE soit intégrée au groupe de travail en charge de la préparation de ce chantier.

## COMMUNICATION

Il est indispensable de faire attention à la communication que nous véhiculons afin de maintenir les bonnes relations qui s'établissent avec le Siège.

Pierre CHATELET a souhaité démissionner de la commission communication en raison de problèmes de santé.

Pierre assurait un rôle important pour la mise en forme de la revue avant la transmission à l'imprimeur et au routeur.

Face à l'urgence et pour respecter les délais de distribution du Liace 167, le rédacteur en chef a pallié la défection de Pierre mais la commission devra résoudre cette problématique lors du prochain CA.

Le renouvellement du partenariat publicitaire avec La Banque Postale et l'IARD est à confirmer.

## TRÉSORERIE

La situation actuelle permet d'envisager un bilan annuel proche de l'équilibre.

## ADJOINTS

Lors de la réunion du bureau des adjoints en novembre, un nouveau nom a été évo-

qué. Le Comité directeur a souhaité que le bureau des adjoints s'oriente vers une dénomination mieux adaptée à leur place au sein de l'ACE.

## RETRAITÉS

Le BNR s'est réuni le 17 décembre 2018 à Epinay sur Orge. Le compte rendu en est publié dans ce même numéro.

## CONGRÈS

La préparation matérielle se poursuit sous l'impulsion de l'équipe organisatrice à laquelle il est demandé de faire procéder à la mise en place de chaises plus confortables dans la salle de réunion.

Les représentants du Siège vont être sollicités afin de connaître leur créneau de présence et d'organiser le planning de l'ensemble des interventions et des séances de travail notamment par métier.

Les demandes de participations financières aux métiers, directions et aux partenaires habituels seront finalisées lors du CA de février.

Sont également évoqués, les cadeaux de bienvenue, les badges et surtout le thème du Congrès.

Tout cela sera affiné et les principales décisions seront prises lors du CA de février 2019.

## CALENDRIER

### Instances nationales

CA : 6 et 7 février à Blois

CD : 11 et 12 mars à Epinay

Bureau des adjoints : 28 et 29 mars à Nîmes

CA : 10 et 11 avril à Blois

### Assemblées Générales

IDF : 13 février

Corse : 15 mars

Toutes les régions doivent tenir leur AG avant le 15 avril.

Jean-Pierre GUILLOTEAU

# DE NOMBREUX SUJETS ABORDÉS AVEC LA DIRECTION GÉNÉRALE DU COURRIER



Une délégation de l'ACE composée de Yannick ROULETTE, Président National, Anne MICOTS, Responsable de la Commission Courrier, Guillaume DEFRANCE, Secrétaire général et Pascal PETITPAS, membre de la commission Courrier a rencontré le 7 novembre 2018, Philippe DORGE, Directeur Général du Courrier, Line EXBRAYAT, Directrice des Opérations et du Développement Territorial et Yves ARNAUDO, Directeur des ressources humaines. Nous commençons la réunion avec Line EXBRAYAT et Yves ARNAUDO. Philippe DORGE, retenu sur une autre réunion, nous rejoint un peu plus tard.

Yannick ROULETTE fait un retour sur l'AG qui s'est tenue dans le Nord avec une très belle participation du Réseau mais avec un seul représentant du Courrier. Il souligne qu'il est nécessaire que chaque DE et DS puisse venir librement dans ce type d'assemblée pour partager et échanger sur le métier, sans crainte. *Line EXBRAYAT partage cette demande et fait ensuite un retour sur les priorités et les attendus de cette fin d'année : aujourd'hui on peut noter que l'accidentologie a baissé de 14 %, ce résultat*

*doit être porté au crédit de l'ensemble de la ligne managériale. L'absentéisme est également en baisse.*

*QS Pas de marge de manœuvre, la Peak période doit renforcer les pratiques, nous sommes toujours sur une activité baissière en matière de courrier et une hausse du colis, la qualité doit être au rendez-vous pour construire 2019. La branche SCC attend une baisse sur la FTV et la FTVI, notamment sur la peak période où les Etablissements doivent être à la juste ressource par rapport au trafic.*

*Line EXBRAYAT et Yves ARNAUDO évoquent les enjeux des élections professionnelles, la participation, la communication et les accords qui ont été signés.*

## LE CAP 2018

L'Amicale fait part de la difficulté des établissements dans l'attente des objectifs, un volet sur les charges de fonctionnement est partagé notamment en ce qui concerne le coût de certaines prestations, il est à noter que nous avons alerté en début d'année sur nos difficultés à venir. *Philippe DORGE revient sur les accords que chacun d'entre nous doit ap-*

*pliquer (problème de compréhension sur certains thèmes ? sécabilité ?).*

*Il nous dit que nous devons mettre en œuvre tous les leviers qui sont mis à notre disposition pour atteindre le CAP et pour cela revoir les leviers de l'accord qui doivent nous aider.*

## LA NOUVELLE GOUVERNANCE D'EVMS

Yannick ROULETTE tient à partager nos inquiétudes sur la mise en place de la nouvelle gouvernance d'EVMS et notamment sur les appels à candidature sur les nouvelles fonctions en établissement. Avons-nous les bonnes ressources pour recruter les bons profils sans prendre le risque de recruter par défaut ? Qui finance les nouveaux postes ? Nous avons en ce domaine un manque de visibilité.

Quid des postes de ROET ? Nous sommes sollicités comme si nous avions nos CODIR à la cible. Nous sommes éloignés des décisions, les DE ont besoin de se rencontrer pour partager.

*Line EXBRAYAT nous répond que les DEX savent où est le financement ; il faut respecter les standards avec notamment les comités de comblement.*

*Philippe DORGE réaffirme que certaines fonctions sont très importantes, stratégiques, dans le CODIR d'un Etablissement, le sujet c'est la transition pour aller vers le mieux. Il faut regarder certaines filières qui sont en tension comme pour la filière RO.*

## ORGANISATION DES ETABLISSEMENTS

L'Amicale revient sur la mise en place des ilots qui sur plusieurs territoires pose des difficultés, notamment si les ilots doivent regrouper environ 8 personnes ; problème d'organisation, de gestion, de management...

*Philippe DORGE et Line EXBRAYAT réaffirment que le lien managérial doit être maintenu, des propositions sous forme d'équipes mutualisées peuvent être regardées. Line EXBRAYAT nous*

informe qu'un Retour d'Expérience doit être réalisé, afin d'analyser ce qui fonctionne et ce qui dysfonctionne par rapport au modèle d'origine posé, afin de corriger les standards, la réponse n'est pas dans les micros ilots. Philippe DORGE insiste sur le sens à donner à ce modèle.

### LES ZONES DE MARCHÉ

Yannick ROULETTE pose la question sur le pilotage des zones de marché à partir de 2019, mais également sur l'évolution du métier de RAC qui interroge nos collaborateurs.

Line EXBRAYAT dit qu'il n'y aura pas de changement, les DE courrier qui sont leaders de Zone de Marché, aujourd'hui, le resteront en 2019, sauf

cas particulier si il y a un regroupement de Zones.

En ce qui concerne les RAC la vision cible est de 70 RDV par mois. Pour Philippe DORGE, c'est une formidable opportunité de rencontrer des clients, il faut arrêter « la bureaucratie ».

Le centre de distribution doit être une plateforme de service et de conquête.

### LA RECONNAISSANCE DES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENT

Yannick ROULETTE revient sur les travaux en cours au Réseau et les annonces faites par Anne Laure BOURN.

Qu'en est-il pour les Directeurs d'Etablissement au Courrier, quelle reconnaissance notamment financière est envisageable?

Line EXBRAYAT précise qu'en ce qui concerne la rémunération et la part variable de 2018, il y a reconduction d'une enveloppe individualisée et non miscible, à minima de ce qui a été fait en 2018.

Pour la reconnaissance du métier Philippe DORGE nous répond qu'il faut s'assurer de ce que fait le Réseau.

Au terme de près de trois heures d'échanges, riches, Philippe DORGE réaffirme sa préférence à l'opérationnel, il faut donner un avantage à ces fonctions, que ce soit pour les Directeurs d'Etablissement ou pour les REEX et RE.

Début 2019, Les DE seront à nouveau réunis lors d'une convention nationale.

Anne MICOTS

# DIFFÉRENTS THÈMES ABORDÉS LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LANGUEDOC ROUSSILLON

Dans le cadre de la tenue de l'Assemblée Générale du Languedoc Roussillon, les participants ont pu échanger avec, Mr Vincent BIGOT, DRAT qui représentait le DR, Mr Michel GARDY excusé en raison d'autres obligations à Paris.

Le DRAT fait part de l'intérêt qu'il porte à ce type de rencontre en dehors des éléments hiérarchiques pour aborder en toute confiance les différents thèmes.

Il nous informe du lancement de trois chantiers concernant le métier de DS .

- L'évolution professionnelle.
- Les conditions d'exercice du métier.
- La reconnaissance salariale.

L'Amicale s'en félicite, car c'est un sujet pour lequel elle travaille depuis plusieurs années et sur lequel elle est enfin entendue.

Anne Laure BOURN fera une annonce sur le chantier rémunération avant la fin de l'année ou tout début 2019 au plus tard.

L'ACE fait constater que le Languedoc Roussillon est en configuration nouvelle

DR depuis 1 an et il se trouve que beaucoup de nos collègues du Gard ont mal vécu la fusion, ils ne connaissent pas ou très peu la DRH et le contrôleur de gestion.

De nombreux problèmes RH subsistent et la feuille de route nous a été déclinée en septembre seulement avec des règles du jeu qui ont évoluées.

Vincent BIGOT admet que l'intégration de l'Aude et des PO s'est trouvée facilitée par le fait que Mr GARDY en avait pris en charge le suivi commercial une année auparavant.

Concernant le Gard, le rattachement de celui-ci s'est fait tout simplement à la fin du processus.

De plus nous avons dû intégrer 3 CHSCT et nous avons mis du temps à la mise en pratique d'un seul CHSCT.

Mais le DRAT et la DRH se sont déplacés dans le Gard, l'Aude et les Pyrénées Orientales.

L'ACE estime qu'une rhétorique revient d'une façon lancinante indiquant

que l'Aude, les Pyrénées Orientales et Gard plombent les résultats de la DR et ce ressenti démoralise les managers concernés.

Le Drat souhaite apporter une réponse très factuelle : pour la part managériale de 2017 nous avons pris les résultats de la feuille de route du Gard qui avait les meilleurs résultats.

De plus au niveau conformité : le 34 est orange, le 30 est jaune, le 11 et le 66 sont jaunes, et de ce fait une DR orange.

Donc un deuxième fait qui prouve que le Gard et l'Aude et les Pyrénées Orientales n'ont pas à rougir de leurs résultats.

Bien que nous ayons nos chiffres dans pivot, on nous alerte à ce jour sur le dépassement de la force de travail. Est ce bien le moment de nous alerter sur cette situation au mois d'octobre ?

Vincent BIGOT précise qu'il faut savoir que la DR consomme trop d'intérimaires et que cela peut avoir 2 origines :



- Le fait que nous ayons pris du retard dans les réorganisations et de même pour les transformations.

- De plus cela peut provenir de trop de postes vacants.

Pour 2019 l'ambition est de fournir aux managers la FR fin janvier 2019 avec un contrat d'objectif qui déterminera directement la part variable plus 30% à la main du manager.

L'Amicale fait observer qu'il y a à ce jour beaucoup de portefeuilles à découvert.

Selon Vincent BIGOT, la DR met tout en œuvre pour combler le déficit.

Elle a eu recours à des jobs dating pour recruter des conseillers en externe mais si le recrutement est plus ou moins facile sur un axe Nîmes-Perpignan, il devient compliqué pour les zones rurales.

De plus il est anormal que nous ayons 28 apprentis conseillers sur l'ensemble de la DR pour à la fin ne retenir que 6 personnes.

Il se pose pour la DR la question du suivi des apprentis et de leur formation.

Nous avons des apprentis pour faire simple qui ont un profil technique bancaire et pas suffisamment commercial.

Nous devons donc en association avec Formaposte revoir les motivations des futurs apprentis, revoir leur formation pour développer au maximum leur profil commercial et augmenter très certainement la durée passée en bureau de poste.

Une autre idée est de mettre les apprentis en nourrice à la Banque Postale chez soi 6 à 18 mois puis en Secteur.

Concernant les ambitions cobas, cette mise en œuvre nous prive aussi souvent de ressources internes de qualité.

Nous allons aussi abaisser le niveau de recrutement à bac au lieu de bac plus 2 pour les Chargés de Clientèle.

Nous devons aussi ne pas nous priver des transferts qui peuvent venir du Courrier.

Mais il y a un message clair du DR Michel GARDY : « il faut avoir de bon résultat pour prétendre à l'accès au vivier ».

Il est le décisionnaire final pour valider un transfert d'un conseiller vers le

management.

A savoir qu'un vivier a une durée de vie de 2 ans.

L'ACE signale que 30 managers vont quitter leur métier en 2019 / 2020, et qu'il faut y ajouter les longues absences.

Le DRAT rappelle que le vivier est ouvert.

Selon l'Amicale, le lancement de Passeport Commercial a été déficient. Il semblerait que la démarche diverge dans la méthode et les pratiques suivant les Territoires et avec un impératif de tout finaliser et même ficeler dans un délai raccourci alors que le processus est connu depuis plus d'un an.

Vincent BIGOT explique que la DR a choisi la méthode du territoire Cathare de Nathalie MINNE qui sera présentée en communauté managériale le 6 Novembre.

La légitimité du DS se pose lorsque chaque direction (courrier / patrimoniale...) reçoit en formation les RCParts et référents patrimoniaux qui reviennent systématiquement avec des objectifs et des ambitions qui sont bien sûr prioritaires.

De plus nous voyons ressurgir beaucoup de reportings tous autant inutiles les uns que les autres. Le système d'info est suffisant pour permettre aux DT de piloter.

Il est d'une évidence que pour l'année 2019 la DR met fin à ce pilotage par cheminée où chaque direction indépendamment de l'autre empile ses objectifs sans tenir compte de la mise en œuvre locale.

De plus s'il y a formations elles se dérouleront dans nos propres sites par mesure d'économie.

Les reportings doivent être rares.

Les modernisations semblent avancer à pas lent.

Malgré la situation difficile sur le lancement de la nouvelle DR, nous avons réalisé 17 réorganisations et 23 sont en cours, de plus nous venons ou allons en lancer 6.

Il vrai que dans certains Territoires, les maires bloquent souvent sur les horaires et nous empêchent d'avancer dans nos organisations.

En revanche en urbain, nous pouvons décider seuls des horaires sauf en QPV où nous sommes socialement responsables.

Concernant les MSAP il faut ne pas fermer et nous serons dans un avenir proche rémunérés à la prestation réalisée.

Les heures d'ouvertures d'une MSAP sont à minima de 24 heures.

Pour conclure Luc PONSY remercie vivement Vincent BIGOT pour les échanges très constructifs, sans langue de bois et empreints d'une confiance réciproque.

Il lui demande également de faire le nécessaire pour régler le souci managérial dans trois Secteurs du Gard dans lesquels les managers sont épuisés.

Jean-Pierre PARRA



# RESSENTIMENT DE NE PAS ÊTRE ÉCOUTÉS EN ALSACE FRANCHE-COMTÉ

L'assemblée générale de l'Amicale des chefs d'Etablissement d'Alsace s'est tenue le vendredi 16 novembre 2018 à Scherwiller.

Yannick ROULETTE, Président national de l'ACE et Alain SCHUMACHER y représentaient les instances nationales.

Bien que 100% des DS soient adhérents de l'ACE, une faible mobilisation est à regretter puisque seuls 11 adhérents ont répondu à ce rendez vous annuel.

Hélène AUZELY MARTY, Présidente ACE Alsace et Philippe SIMLER, Vice Président par intérim ACE Alsace font part de la participation d'Olivier KOZAR, DR Alsace Franche Comté et de Véronique LEAUTAUD, DRAT AFC.

L'absence de Jean JUNG, notre Vice Président, est explicitée. Il aurait aimé être présent mais une contrainte médicale l'en a empêché. Jean vient de cesser son activité professionnelle et salue tous ses anciens collègues.

## Rapport moral

L'amicale a connu trois événements auxquels elle a participé depuis notre dernière AG :

17 mars 2017 : AG ACE Alsace déjà à Scherwiller avec Jean JUNG et Laurence MONLOUIS.

24 novembre 2017 : audience des 2 ACE (ACE Alsace et ACE Franche Comté) avec Olivier KOZAR et Véronique LEAUTAUD à la DR sur Strasbourg.

27 et 28 juin 2018 : CA de l'ACE à Beaune .

*Rapport moral approuvé à l'unanimité*

## Rapport financier

Bernard PACAULT fait écho d'une situation saine et de l'approbation des comptes validée par les réviseurs aux comptes.

*Rapport financier approuvé à l'unanimité*

## Intervention de Yannick ROULETTE

En amont de l'arrivée du DR et de la DRAT, le Président national de l'ACE rappelle les enjeux que porte l'amicale. Elle est entendue au plus haut niveau. Des négociations sur certains aspects du métier de DS ont d'ailleurs été lancées tout récemment par le Siège, demande formulée depuis de nombreuses années par l'amicale.

Vigilance cependant : le harcèlement, l'épuisement au travail nous guette, d'où le besoin de solidarité. L'amicale a besoin de tout le monde pour faire évoluer les choses dans le bon sens.

## Echanges avec Olivier KOZAR et Véronique LEAUTAUD

En préambule Hélène AUZELY-MARTY fait référence au sondage national sur le moral des DS, effectué en avril 2018 par l'ACE nationale auprès de tous les DS, DE et leurs CODIR. Plus de 1300 participants.

Une présentation en détail des résultats des répondants alsaciens est effectuée et nous nous interrogeons sur les écarts importants avec le national, en particulier sur l'item « Manque de reconnaissance du métier en général et le manque de reconnaissance de la hiérarchie en particulier ». 74.2% des répondants estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées, (plus mauvais résultats de la DEX NE).

*O. KOZAR découvre les résultats du sondage et s'interroge sur celui-ci (représentativité, profils des participants..) s'assure du soutien de sa DRAT pour répondre à nos interrogations et sur ce que recoupe le terme « conditions de travail »*

Hélène lui apporte des précisions : conditions de travail = charge de travail, poids et multiplicité des tâches, reporting et remontées demandées incessantes.

Le DR Alsace ne semble pas conscient de l'importance de ce mal-être car peu de DS l'interpellent au quotidien sur ces sujets.

Alain SCHUMACHER insiste sur le mal-être général, la peur des DS de perdre leur job ou de ne pas savoir ce qu'ils deviendront en quittant ce métier, la peur de parler par crainte des représailles...

*Véronique LEAUTAUD revient sur ce qu'elle avait déjà évoqué lors de notre dernière audience, à savoir que la DR AFC est encore en construction et que la fusion des deux anciennes DR est compliquée (exemple d'un seul contrôleur de gestion aujourd'hui et d'un seul DRH)*

Quid des viviers ? La constitution des viviers (y compris DS) est un réel problème de la DR.

Une question est posée plus précisément sur l'aide qui pourrait être apportée aux DS désireux de quitter leurs fonctions.

**Pas de réponses du côté de la DR.**

**Accompagnement des collaborateurs :** un DS présent relate le piège dans lequel se mettent les DS qui accompagnent des collaborateurs vers des évolutions et qui voient partir leurs éléments bien plus rapidement que leurs remplaçants n'arrivent : 8 mois bien souvent, voir plus, sont nécessaires pour remplacer une fonction sensible et ils subissent donc un manque



de production sur ces périodes de non remplacement ce qui impacte forcément le CAO pour des fonctions bancaires par exemple.

*Toujours aucune réponse sur le manque d'anticipation des collaborateurs de la part de la DRH AFC.*

**Accompagnement des collaborateurs membres des CODIR** en réelle difficulté de posture : Est-ce que la DR est capable d'accompagner les DS de manière concrète pour sortir de fonction les membres du CODIR en difficulté ?

*Pas de réponse concrète de la DR AFC qui argumente sur la difficulté pour un collaborateur de prendre conscience de son inaptitude à la fonction et à la remise en question.*

*O. KOZAR se demande si l'on prend le temps de se former, de s'évaluer? » 2 managers référents sont à notre disposition à la DEX pour cela : Olivier CONSTANT et Denis SIMON.*

En résumé, c'est encore au DS de se former et de se sortir seul de la situation.

*La DRAT propose l'organisation d'un groupe de travail sur l'accompagnement des N-1 en difficulté, groupe auquel participeraient 3 ou 4 DS volontaires.*

L'ACE fait aussi remarquer que lorsque les experts métiers sont sollicités, en raison de problème de disponibilités et de présentéisme, ils ne donnent pas toujours suite aux demandes d'intervention, ou alors sous la forme collégiale qui oblige encore le DS à se mobiliser sur la journée.

Comment faire avec tous ces nouveaux COBAS débutant sur des secteurs sans RC Part et sans plus de moniteurs des ventes au sein des DR. Les accompagnements ne sont pas réalisés comme ils devraient l'être, les habilitations des acteurs bancaires sont en jeu ou ne sont pas réalisées ?

*La DRAT rappelle que les effectifs sont contraints et que pour avoir plus un, il faut faire moins un dans la force ban-*

*caire. Or sur un secteur 5 COBAS, un poste de Gescli rendu fin 2017 et pas de RCPart : ce système des vases communicants n'est donc pas exact.*

Vision de l'ACE :

Le DS est dans l'opérationnel/dans l'urgence. Son rythme est fort et a donc peu de temps.

La DR est dans le fonctionnel/dans l'analyse. Dispose de plus de temps pour réagir, construire en équipe et avoir des résultats via des plans de formation mais qui n'apporte pas d'aide en immédiat : décalage DR / Secteurs.

### Objectifs 2019

Le système de répartition des objectifs a été présenté par certains DT à leurs équipes : une partie de l'objectif 2019 dépendra du potentiel de secteur. L'AFC semble vouloir être précurseur sur cette démarche. Avec l'Alsace comme 3ème région la plus riche de France : les objectifs 2019 de l'Alsace vont être encore plus difficiles à atteindre, sachant qu'ils ne le seront déjà pas en 2018. Cela préfigure de grosses tensions pour les DS en 2019 et de gros décalages entre les secteurs en AFC. L'ACE pressent encore une grosse impression de flou : comment seront associés les DS à la répartition des objectifs ? Les objectifs ne sont pas toujours corrélés à la force de travail et la taille du Codir !

*La DRAT répond que les délais très courts de réponses qui sont imposés ne permettent pas toujours d'associer les DS.*

L'ACE estime cela très dommageable car ce sont eux qui connaissent le mieux la potentialité de leur secteur.

*Olivier KOZAR définit ce qui est non négociable pour un DS : contrôle, conformité, relation clients, accompagnements.*

*Le DR est preneur de propositions pour améliorer les choses.*

Le sujet des augmentations individuelles annuelles comme des parts variables annuelles est à nouveau évoqué comme tous les ans. Le constat est toujours tristement le même : aucun échange en amont des décisions prises, aucune concertation, explication. Et pourtant, le Siègne réaffirme régulièrement que ces décisions nécessitent bien un échange avec son manager afin d'obtenir du sens.

*Promesse nous est faite d'une évolution positive dans ce sens lors des prochaines échéances.*

Hélène AUZELY MARTY demande un éclairage sur le jeu de chaises musicales qui semble avoir démarré (départs contraints de DT/DS).

*Le DR pense qu'au bout de 3 ans, il peut légitimement se poser la question de l'avenir des acteurs managers. Revue de personnel faite par DR/DRAT/DT.*

*La DRAT assure qu'il n'y a pas de volonté de méga mercato.*

Avant le débriefe de cet échange, Helene AUZELY MARTY sollicite l'assemblée présente pour trouver des candidats aux fonctions de président, vice président, trésorier de l'ACE. Une AG exceptionnelle sera nécessaire en mars 2019 pour renouveler le bureau.

Aucune candidature ne sera obtenue parmi le peu de DS présents. L'ACE étant une assemblée permettant tout de même d'alerter les dérives, il est dommage que celle-ci s'éteigne par manque d'investissement de chacun.

Le débriefe à chaud de tous les participants à cet échange (retraités compris) est unanime :

On a été baladé...peu d'écoute, peu de réponses et d'engagement de la DR AFC...triste ! Nous souhaitons fortement que le groupe de travail de cette fin 2018 sur le métier de DS à l'initiative de Anne Laure BOURN oblige nos hiérarchiques à plus de mobilisation et de prise de conscience.

Bureau de la région Alsace

# L'ACE DU LIMOUSIN EN ASSEMBLÉE GÉNÉRALE À FEYTIAT



L'assemblée générale de l'ACE du Limousin s'est déroulée le vendredi 23 novembre au restaurant KYRIAD de Feytiat où nous avons été accueillis par Dominique MOUNIER le Directeur.

Patrice MOREAU le président remercie l'ensemble des participants et plus particulièrement Pascal DULHOSTE ex président de l'ACE qui a quitté le métier de REC pour s'orienter vers un poste fonctionnel.

L'assemblée générale a été couplée au bureau national des « adjoints » afin de pouvoir donner une plus grande part aux échanges.

Une mutualisation des instances ACE soucieuse de minimiser les dépenses de l'association et de maximiser les rencontres humaines !

A l'issue de l'AG ACE Limousin, les « Adjoints » présents aux côtés des DS, ont pu dialoguer ensemble et échanger sur des problématiques communes. Nous remercions vivement les « adjoints ».

Cette assemblée s'est déroulée devant une population clairsemée qui s'est retrouvée malgré les difficultés de déplacement dans la région fortement impactée par les blocages des « gilets jaunes » d'ailleurs présents à quelques centaines de mètres du lieu de la réunion.

Pascal PETITPAS, Président national de la section des adjoints et membre du Comité Directeur de l'ACE nous a fait le plaisir de sa présence.

L'ordre du jour :

- Les missions de l'ACE
- La présentation des résultats du sondage de l'ACE
- Bilan financier par Patrice LORENTE

secrétaire de l'ACE Limousin.

- Bilan moral par Patrice MOREAU président.
- Compte rendu de l'entretien avec le DR Daniel BOURREL fait le 9/11 par Serge DEVILDER secrétaire de l'ACE Limousin et membre du bureau national.

## Rappel des missions de l'ACE

L'ACE assure la défense des intérêts de ses adhérents dans l'exercice de leur métier. Respect des droits, rémunération, homogénéité territoriale dans l'application des directives nationales sont au cœur de notre action ainsi que la remontée de propositions auprès des décideurs locaux, DR et DEX, ou nationaux, Directeurs des Métiers et Président du Groupe rencontrés régulièrement.

Une mission essentielle de l'ACE est la protection de ses adhérents face aux responsabilités et aux risques qui incombent aux managers de terrain.

A cet effet, il faut savoir que chaque adhérent bénéficie d'une protection juridique professionnelle souscrite auprès de la GMF.

## Présentation du résultat du sondage

Situation plutôt favorable pour notre DR avec un point d'attention sur les conditions de travail qui se sont dégradés pour près de la moitié des managers de la DR (47% exactement).

Les autres résultats sont plutôt favorables pour la DR grâce notamment à une concertation facilitée par le DR (et son prédécesseur).

## Bilan financier

Le solde est largement positif et va nous permettre de dynamiser notre amicale dans les prochains mois avec l'organisation de rencontres avec les membres afin de mettre en place des ateliers par fonction.

## Bilan moral

ADHERENTS ACTIFS : 47 adhérents  
RETRAITES : 28 adhérents

Le bureau régional se réunit environ tous les 2 mois avec soit des rencontres physiques ou téléphoniques.

L'ACE rencontre 2 fois par an le Directeur Régional (3 rencontres à ce jour avec Daniel BOURREL). Les membres participent aussi au Conseil d'Administration de l'ACE national.

*Les 2 rapports sont validés à l'unanimité.*

## Compte rendu de la réunion avec Daniel BOURREL du 9/11/2018

Principaux thèmes abordés :

- Résultats du sondage
- Création de viviers
- Dysfonctionnements informatiques
- Prochaines réorganisations
- Moyens de remplacement : FTU 2019
- Quid après le métier de DS ?

L'assemblée générale se termine par un buffet apprécié de tous préparé par le maître des lieux que le président remercie pour son accueil et sa grande disponibilité.

*Patrice MOREAU*



# OLIVIER BERTHAULT DIRECTEUR RÉGIONAL DE LORRAINE À L'ÉCOUTE DE L'ACE

L'Assemblée Générale de l'ACE Lorraine s'est tenue le 4 décembre à DOMMARTEMONT en présence de Jean Pierre DE SANTIS représentant la section des adjoints de l'ACE.

Le président Sébastien ASSIE après avoir vivement remercié Didier MEUNIER, qui l'a épaulé durant toute l'année, a effectué le bilan moral de l'année écoulée : « cette première année de présidence a permis de construire une relation avec le DR et son équipe. Le DR a été alerté sur de nombreux sujets qui inquiètent : la charge de travail qui augmente sensiblement, la multitude des actions commerciales indifférenciées, les postes vacants, etc... Le souhait de l'amicale étant de travailler davantage en synergie avec la Direction Régionale (dans un esprit bâtisseur et non pas destructeur) ».

Nous sommes ensuite passés au rapport financier du trésorier Olivier ARUS qui, après vérification des commissaires aux comptes, a reçu un quitus unanime de la part des adhérents.

Jean Paul QUIGNON, délégué Zone Est des retraités, a ensuite présenté l'activité de l'amicale coté retraités. L'amicale qui comptait 141 adhérents (il y a encore trois ans) n'en a plus que 121 aujourd'hui. La principale raison est que le lien ne se fait pas entre les actifs et les retraités. « *Il est de ma responsabilité d'intégrer les futurs retraités de la zone, et j'attends pour cela un soutien des présidents de région* ». L'amicale des retraités permet de rencontrer d'anciens collègues, d'avoir de la convivialité et un grand rapport humain lors des moments difficiles (maladie, décès...) tout en découvrant notre magnifique région lors des deux réu-

nions annuelles. Pour résumer : « *c'est une association de copains* ».

Jean Pierre DE SANTIS précise qu'une dizaine de retraités font un travail remarquable au sein de l'ACE et que sans eux on ne pourrait pas fonctionner comme aujourd'hui. L'ACE est reconnue au niveau national et reçue régulièrement. Concernant la section des adjoints, le bureau souhaiterait la renommer section des managers opérationnels. Cette dénomination sera proposée aux instances nationales.

Un point sur les métiers techniques (DSEM) a ensuite été effectué par le Directeur Territorial Services et Infrastructures Lorraine, J-Marc TOURNOIS qui évoque des bureaux « laboratoires » pour la mise en place de virtuos.

Des ateliers constitués par métier (DS, RCPart, REC et RE) ont ensuite permis de préparer les questions à poser au Directeur Régional. De nombreuses interrogations, voire inquiétudes et incompréhensions, ont émergé des groupes de travail.

Le repas qui s'ensuivit fut très convivial et fort apprécié par les adhérents, car il reste le seul moment de rencontre annuelle hors réunions professionnelles imposées.

Certains points abordés restent malheureusement les mêmes que l'année précédente, ce qui montre qu'aucune avancée significative n'a été encore faite dans ces domaines !

**ACE : Les équipes sont fatiguées (actions différentes toutes les semaines, réunions téléphoniques, mails abusifs...) Perte d'autonomie, sentiment d'un huis clos DR (tout s'y décide). Nos équipes vont aborder 2019 démotivées, comment leur redonner le moral ?**

*DR : on a encore à travailler sur ce domaine, cette fin d'année est compliquée et j'en suis conscient. Dans la perspective des malus, il est de la responsabilité de l'équipe de la DR que les secteurs ne soient pas pénalisés. Si tout le monde ne joue pas le jeu, il sera impossible d'y*







arriver. Concernant l'autonomie : c'est la base du projet les Clés de la Réussite qui consiste en un transfert de responsabilité, une marge de manœuvre, afin de pouvoir répondre aux clients. Par contre pour des raisons de coût, il faut parfois mutualiser (ex : article dans la presse). On doit associer les DS à nos prises de décision, pour cela on va vous faire participer beaucoup plus largement aux conseils commerciaux (4 à 6 DS) à compter du mois de février prochain.

**ACE :** Comment comptez-vous informer l'ensemble des managers des secteurs sur la part variable et la revalorisation salariale. Certains gagnent aujourd'hui moins qu'il y a 2 ans ?

**DR :** En 2018, on a beaucoup tenu compte des écarts salariaux entre DS, cette année, a priori, il y aura une coordination sur l'ensemble de la DEX. Le principe reste la différenciation, on devrait beaucoup plus tenir compte de la contribution (liée à l'entretien d'appréciation) de chacun aux résultats. Je suis pour un maximum d'équité.

**ACE :** Cette question porte sur le sens du métier de RCPart. L'immobi-

lier prend de plus en plus de temps (dossiers simples, intermédiaires et missionnement) Comment pouvons-nous répondre à notre fiche de poste qui est de faire monter en compétences les cobas ?

**DR :** On pilotera cette année de beaucoup plus près la production de crédit immobilier, beaucoup d'argent a été investi sur la formation. Les RCPart ont été les précurseurs, les cobas doivent maintenant monter en compétences pour ne pas perdre les acquis des formations. Il faut en 2019 développer le crédit immobilier qui est un formidable outil de conquête bancaire. Ce n'est pas au RCPart de porter l'ensemble du Crédit immobilier sur le secteur, l'enjeu maintenant c'est de faire faire, d'autant qu'on a besoin de vous sur le patrimonial. La maturité des conseillers est différente selon les secteurs, on ne pourra pas y arriver sans une montée en compétences des cobas III2. Le dosage immo/patrimoine est à personnaliser sur chaque secteur.

**ACE :** De nombreux postes sont actuellement vacants (DS/N-1/COBAS/CC) où en est-on dans le recrutement

et qu'est qui est mis en place pour éviter de revivre ce que l'on connaît actuellement ?

**DR :** On a fait un recrutement de 24 cobas (14 externes en CDI), on recrute encore en externe (6 ou 7). La mauvaise nouvelle est qu'ils n'ont pas tous l'habilitation assurance, il faut donc 6 mois pour les former ! On a de vrais sujets sur les recrutements près des frontières et en zone rurale. LBP reste attractive (25 candidats à chaque soirée), on aimerait qu'il y ait plus de candidats en interne (cible CC voire facteurs). En 2019 on va augmenter le nombre de coclis et csp. Il faut rassurer les gens qui sont dans des viviers, on ne les enverra pas à 70 kms de chez eux, par contre c'est un passage obligatoire, on prendra les gens du vivier pour combler les postes vacants. Un objectif est de faire les appels à candidature en cascade pour que les postes soient le moins longtemps à découvert. Pour terminer un DS ne sera pas nommé sur un secteur s'il ne le souhaite pas.

**ACE :** On assiste à une accumulation des tâches qui sortent de la fiche de poste de RE, certains font des remplacements au guichet et à la caisse. Les moyens de remplacements sont difficiles à trouver, manque de ccr et intérimaires pas toujours formés. Quels moyens allez-vous nous donner ?

**DR :** Je sais que dans certains endroits les situations sont tendues en CC. En 2019 il faudra être vigilants sur nos charges (contexte de taux bas = recettes tendues) pour cela il faudra être capable d'anticiper avec des plans de crise tout en étant conscient du fait que les maladies sont difficiles à prévoir.

**ACE :** Comment appliquer le bonus-malus dans les secteurs avec des postes vacants ? Alors que les cobas prônent le multi canal, ils risquent d'être pénalisés....

*DR : J'ai fait remonter le problème et les choses ne sont pas encore bouclées à ce jour. Pour cette année la vente à 3 compte pour le Réseau, le processus est confirmé. En 2019 les prêts étudiants seront affectés au Réseau et le montant des CR doit nous être attribué. Pour les postiers, aucune modification n'est envisagée. Vous pouvez compter sur moi pour récupérer le CA qui doit nous être imputé.*

**ACE : Le REC est multi casquette (LPM, LBP, Pros, ZDM, CC...) Comment rester motivé alors que la sensation d'isolement prédomine par l'absence de soutien (hors secteur) : aucune réunion d'expertise et d'échanges DR depuis un an. Ajouté à cela le manque de reconnaissance financière et statutaire et vous comprendrez le peu d'enthousiasme qui en découle.**

*DR : les ZDM sont retaillées sur le périmètre du territoire (ac du 1/1) avec la mise en place d'une animation type réunions REC au niveau territoire (difficile à faire au niveau DR). Un pacs espace co spécifique sera organisé en janvier. On va déterminer la contribution de chacun sur la zdm : soit un objectif zdm et une contribution pour chaque établissement. Des réunions bimestrielles auront lieu et un travail sur l'atterrissage sera fait. La maille d'animation des REC sera donc bien le territoire.*

**ACE : Suite à l'accord BPS, quand est-ce que les moyens supplémentaires prévus arriveront dans les secteurs ?**

*DR : Cela se fera au fur et à mesure des projets d'établissement. Je ne connais pas suffisamment le sujet pour vous apporter plus de réponses, je m'engage à vous les donner plus tard.*

**ACE : Comment voyez-vous le quotidien d'un DS aujourd'hui ? Comment pouvez-vous imaginer qu'un DS puisse prendre en charge un second secteur en cas d'absence ? Est-on obligé d'accepter ?**

*DR : Le sujet de base est comment peut-on assurer la continuité et donc une plus grande solidité de notre organisation. Il faut définir un certain niveau d'entraide sur certains points : ex décision crédit. Le sujet n'est pas de vous donner une charge de travail supplémentaire. Si un poste devient vacant (absence de longue durée), ce n'est pas cette solution qui s'impose, c'est du ressort du DT. Ce principe a notamment été mis en place pour les RE et cela fonctionne dans d'autres DR.*

**ACE : quid du remisage à domicile ?**

*DR : reconduit sur le même principe. Délégation a été donnée aux DT.*

**ACE : Reconnaissance des managers opérationnels : Les objectifs sont descendants et imposés, Une concertation est-elle envisageable en y associant DS et managers opérationnels ?**

*DR : Il y aura une réunion par territoire pour partager les objectifs avec arbitrage possible entre secteurs. La contrainte est que la DR doit boucler son objectif, autrement dit ce qu'on retire quelque part, on le rajoute ailleurs. Le processus est très court, tout doit être bouclé pour le 14 décembre, il est donc compliqué de concerter tout le monde. Nouveauté : Il y aura un CAO bancaire et un CAO espace commercial.*

**ACE : Le management différencié, pour vous c'est quoi ? Plusieurs critères sont à apprécier et pas que le résultat.**

*DR : La démarche de progrès est confirmée. Tout le monde ne part pas du même niveau. Dans un collectif on a des gens différents qui nécessitent un appui différent. La limite est qu'il faut que les gens jouent le jeu, il faut un engagement dans l'action.*

**ACE : Compte tenu des multiples casquettes imposées des RCPart, que pensez-vous de leur prime bancaire qui est la même que celle d'un cofi ?**

*DR : Pour la part variable, la logique est la même que pour les DS, la prime bancaire relève du national.*

Sébastien ASSIE remercie Olivier BERTHAULT de s'être rendu disponible pour cette journée, de la qualité de son écoute et de la précision de ses réponses.

Sébastien ASSIE

### Liace Magazine

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

11 Cours du Général DE GAULLE  
91360 Epinay sur Orge

E.mail : [acelaposte@wanadoo.fr](mailto:acelaposte@wanadoo.fr)  
Internet : <http://www.ace-poste.com>  
Compte Twitter : [twitter.com/AcePoste](https://twitter.com/AcePoste)

Dépôt légal : janvier 2019  
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 :  
TechnoPrint - BP 70077  
57602 FORBACH CEDEX

Ont participé à ce numéro :  
Sébastien ASSIE, Philippe BRISBART,  
Guillaume DEFRANCE, Jean-Pierre DE SANTIS,  
Anne MICOTS, Patrice MOREAU,  
Jean-Pierre PARRA, Françoise PEPIN,  
et Doris STEBIG



# SAMBLÉ KAY DENISE LA MATINIK\*

L'assemblée générale des Antilles qui s'est déroulée le 12 décembre dernier a rassemblé la majorité des Directeurs de Secteur et d'Établissement de la Martinique.

D'emblée, Yannick ROULETTE, Président de l'ACE, s'est plu d'accueillir les responsables du département qui ont fait l'honneur de participer à cette rencontre attendue par les managers locaux.

Ainsi, M. Dominique ADRIAN, Directeur Régional, accompagné de Mme Michèle SILMAR, Directrice de Territoire et Mme Arlette GROS-DESORMEAUX, Directrice des Animations Courrier Colis ont partagé les attentes de chacun tout en gardant en ligne de mire la feuille de route dévolue à tous les niveaux.

« *Tous les 2 ans, on vient rencontrer les collègues des Antilles dont on connaît les différences dans la gestion au quotidien vis-à-vis de ce qui se passe en métropole* », nous dit Yannick avant de laisser la parole au Directeur, tout en ajoutant que des projets se profilent à l'horizon avec la stratégie de l'entreprise à 2020.

*Le Directeur se dit ravi d'être avec nous et de rappeler que les départements d'outre-mer ont des spécificités tout en soulignant que les métiers et les projets sont identiques au national. A ce titre, les indicateurs de l'année 2018 sont plutôt positifs tant au Courrier qu'au Réseau tout en insistant qu'il faut avancer sur des projets avec nos partenaires sociaux. L'année prochaine sera riche en matière de projets avec des ambitions pour adapter notre réseau et nos organisations afin de mieux servir les clients mais aussi de réaliser des économies d'échelle.*

*Au regard du métier de DS, on a bien conscience que le niveau d'exigence est de plus en plus élevé avec des prérogatives, des priorités bancaires, des responsabilités. Les Directeurs sont également en place pour mener à bien des organisations tous les 2 ans mais aussi pour faire des gains sur les budgets de fonctionnement et doivent contribuer au développement du chif-*



*fre d'affaire avec les zones de marché. Le business est fait par les personnes qui sont sur le terrain et non par les fonctionnels.*

*C'est ce que confirme la Directrice de Territoire avec une année dont les résultats approchent les 95% du CAO malgré une force de vente qui a changé à près de 40%. Ces résultats font la fierté de l'équipe directionnelle tout en rappelant que le métier devient compliqué avec une conscience sur la reconnaissance. Le chantier qui s'ouvre sur le parcours, la fonction et la rémunération des DS est dans une démarche de valorisation. Une nouvelle équipe se mettra en place en 2019 avec cette capacité d'avoir le succès par rapport à la capacité d'adaptation.*

*L'ACE rappelle qu'elle a largement contribué à l'ouverture du chantier de la carrière du DS, de sa rémunération tout en espérant un recrutement en interne et non par défaut.*

A ce sujet, Yannick s'interroge sur les vacances d'emploi ce à quoi le Directeur souligne que l'année 2019 sera plus propice à une gestion saine.

Côté Courrier, la responsable félicite les équipes en place avec de très bons résultats sur la QS et d'évoquer la culture de gestion sur la maîtrise des charges. Elle exprime sa satisfaction au sujet de la participation des

établissements Courrier au niveau des zones de marché avec une 3ème année consécutive à +18% MPAP. Autre contentement, celui du potentiel RE, à savoir des facteurs qualité que l'on a fait progresser en responsable d'équipe. *Nous devons aider les collaborateurs pour les monter en compétence au niveau de l'entreprise et dans le cadre de l'accord distri, travailler sur la polyvalence.* Malgré ces côtés positifs, les accidents de travail restent un problème, d'abord notamment à la topologie de l'île et un taux d'inaptitude de l'ordre de 13%, ce qui entraîne une incidence importante sur la FTV avec le recrutement de CDD. Néanmoins, des reclassements s'opèrent notamment avec le centre financier.

A l'issue de cette présentation, plusieurs points ont été abordés.

➤ *Projets à venir avec les impacts sur les établissements et les accompagnements prévus pour les Directeurs.*

*Au niveau de la distribution, des réorganisations sont prévues avec de la productivité pour adapter notre réseau et la capacité à servir les clients.*

*Pour les établissements et dès l'année prochaine, il y aura des mouvements et pour cela on a besoin d'entendre les DS tout en sachant que nous sommes sur un département avec des possibilités restreintes. Pour*



nous y aider, nous avons créé des postes de Chef de Projet mais l'outre-mer reste complexe en termes de mobilités.

On trouve des solutions pour mettre de la fluidité en place entre les collègues qui veulent changer d'orientation et d'autres qui souhaitent devenir DS.

En 2019, il est prévu que nous passions de 5 établissements à 3 au niveau du Courrier tandis qu'au Réseau aucun impact avec le maintien des 9 secteurs en place. Ceci étant, le département est en retard sur la transformation des bureaux et ses 51 points de contact avec seulement 6 en partenariat. Un travail est envisagé pour faire évoluer les choses afin de faire des économies mais surtout mettre nos forces de travail sur les bureaux à enjeu tout en maintenant la présence postale sur le terrain et en se souciant du gros travail de l'adressage.

➤ Pour le Courrier, proposition de l'ensemble des postes en Groupe B.

Un seul poste en Groupe B et les deux autres resteront en Groupe A normés en fonction de la taille des établissements, ce qui fait réagir Yannick ROULETTE souhaitant une véritable valorisation de l'ensemble du métier de Directeur tant au Courrier qu'au Réseau au regard des missions importantes confiées avec la feuille de route.

➤ Possibilités d'évolution pour les DS qui veulent sortir du métier avec peu de solutions.

La mobilité est un frein à l'évolution et notamment sur un petit territoire. Le DR s'engage à trouver des solutions pour les DS qui veulent absolument sortir du métier bien que nous soyons dans une organisation pyramidale avec des difficultés pour progresser vers des postes supérieurs.

L'annonce du chantier de DS faite entre autre par l'ACE devra aboutir à une valorisation et permettre à ceux qui veulent rester dans le métier de les aider et de contribuer à rester dans le métier.

Pour le Directeur Régional, les DS sont les patrons d'agence et au niveau du recrutement les salaires sont conformes à la

concurrence mais avec des écarts qui se creusent dès lors que l'on atteint l'âge de 45 ans. Nous sommes en train de benchmarker pour mieux rémunérer certaines branches avec une volonté de booster par rapport aux résultats.

➤ La fusion des classes IV vers le groupe A était basée sur une logique de fonction et non par grade. Il faut se poser la question sur la pertinence par rapport à la fonction pour les groupes A et B.

Après une discussion entre collègues et l'opportunité pour l'ACE d'être un relais auprès du Siège, le Directeur Régional de souligner que le système pyramidal de l'entreprise ne permet pas à tout le monde d'évoluer vers le même métier mais prévoir de la fluidité. La classification est liée à la fonction et le passage vers le groupe B est différent de ce qui se faisait il y a 10 ans mais on accompagnera de plus en plus les collègues qui veulent évoluer. La logique reste la rémunération globale.

L'ACE fait remarquer une différence de rémunération pour un même métier avec des recrutements externes de DS à hauteur de 60 K€ minimum alors que d'autres plus anciens ont un salaire de 2 K€ mensuel. On doit valoriser le métier avec une

véritable clarté sur tout le parcours.

Alain SCHUMACHER, vice-président, de rajouter l'intérêt d'une prime de fonction dans la valorisation d'un métier spécifique comme l'IAP.

D'autres sujets abordés :

➤ Travailler dans le fonctionnel est plus valorisé que l'opérationnel et l'octroi de véhicules reste problématique.

➤ Propositions faites par l'ACE sur le chantier qui s'ouvre avec le fruit d'un travail depuis 2 ans sur le métier de DS.

➤ Prime de fonction sur la base 500 euros par mois / Cofi 450 euros.

➤ Mise en place de RE sur tous les secteurs, fonction essentielle

➤ Développement commercial

En conclusion, le Directeur Régional informe du recrutement d'un Responsable Méthodes et Outils pour être à la disposition des secteurs.

A l'issue de cette assemblée, le verre de l'amitié aux saveurs ensoleillées, servi chez notre souriante collègue Denise HONORE LECHALLIER qui nous a fait l'honneur de nous recevoir fut l'occasion pour beaucoup de prolonger ce rendez-vous par un moment de convivialité.

Philippe BRISBART

\* Assemblée chez Denise à la Martinique



Le Directeur Régional et ses deux collaboratrices

# LES MANAGERS OPÉRATIONNELS AU CENTRE DES ATTENTIONS

Vendredi 23 novembre 2018, le Bureau National de la section des « Adjointes » s'est réuni à Feytiat en Haute-Vienne, juste à côté de Limoges (si belle ville du Centre de la France), avant l'Assemblée Générale de l'ACE Limousin présidée par Patrice MOREAU. Une mutualisation des instances ACE soucieuse de minimiser les dépenses de l'association et de maximiser les rencontres humaines !

Nous avons rencontré, à l'issue de cette AG ACE Limousin, des « Adjointes » aux côtés des DS, présents malgré les difficultés de déplacement dans la région fortement impactée par les blocages.

La section des « Adjointes » est nationale et ses membres viennent de tous les territoires, non pas de Dunkerque à Tamanrasset mais du Nord à la Corse, ce qui fait déjà la plus grande distance en France Métropolitaine (on n'oublie pas les adjointes des DOM-TOM avec lesquels nous aimerions bien échanger, un message que nous passons à nos lecteurs adjointes de ces territoires ultra-marins).

Nous vous avons parlé du changement de nom de la Section, la notion d'« Adjoint » disparaissant du vocabulaire postal et nous avons sollicité l'avis des plus anciens. Lors de ce Bureau National a été adoptée (à l'unanimité) une proposition de nouveau nom pour la section des « Adjointes ». En conformité avec nos statuts, nous proposerons aux instances de l'ACE ce nouveau nom, sur lequel nous reviendrons dans les prochaines semaines.

En attendant, nous voulons réaffirmer trois principes immuables.

## L'ACE est et restera l'Amicale des Chefs d'Établissement

Celle qui regroupe les dirigeants d'unités opérationnelles et les « Adjointes » de tous métiers (Services-Courrier-Colis, Réseau-Banque sans oublier les Métiers Techniques), qu'ils s'appellent maintenant DE ou DS (je vous fais grâce de toutes les dénominations disparues ces 30 dernières années dont celle de « receveur » si chère à nos anciens). Cela n'empêche pas des collègues

membres des CODIR de ces établissements de nous rejoindre et de bénéficier de l'aide (A.), de la coopération (.C.), l'entraide (.E) et aussi de cette protection juridique, que seule l'ACE fournit dès le premier jour à ses adhérents.

## Le succès d'un établissement postal est le succès d'un collectif managérial

Avec à sa tête un DE ou un DS qui le personnalise, et qui est entouré d'une équipe d'encadrement adaptée à sa taille et à ses enjeux. Le collectif prime sur l'individuel, la bienveillance entre les membres du CODIR est un gage de réussite et de bonne vie au travail, donc de moral et de santé pour les hommes et les femmes que sont les postières et les postiers. Les « Adjointes » ont toute leur place, même si nos Directeurs de Métiers n'utilisent plus ce nom.

## L'avenir de l'ACE passe par un élargissement de sa base

En tenant compte de cette nouvelle gouvernance avec un recentrage des N-1 sur les fonctions REC-RE-RCPart au Réseau et RESC-RAC-RRH-ROET-RPL pour les Services-Courrier-Colis (je vous fais grâce des autres fonctions et désolé de ne parler qu'en acronymes). Cet élargissement va dans le sens de l'histoire, beaucoup le reconnaissent maintenant à l'intérieur de l'ACE, et beaucoup des nouveaux adhérents sont des N-1 de DS. Pour exemple, lors de l'AG ACE Lorraine du 4 décembre dernier, nous avons eu le plaisir d'échanger avec une assistance composée à moitié d'« Adjointes » aux côtés des DS. Leurs questions au DR Lorraine ont été particulièrement pertinentes et appréciées et leur demande

de reconnaissance et de prise en compte de leurs attentes a été un leitmotiv.

Nous nous retrouvons, toutes et tous, anciens comme nouveaux entrants de l'ACE, dans la définition de ce qu'est un manager opérationnel à La Poste.

**Manager opérationnel** parce qu'en établissement, tout le monde est « sur le pont » au service du client, même s'il occupe un poste fonctionnel (comme responsable Ressources Humaines). Tous les collaborateurs sont des opérationnels.

**Manager opérationnel** parce notre attention va vers les établissements et les situations spécifiques que vivent les managers sur le terrain, informations précieuses sur les réalités que nous pouvons remonter en direct à nos interlocuteurs nationaux sans les filtres intermédiaires qui pourraient atténuer la teneur des messages.

C'est animé par cet esprit que nous voulons continuer de développer nos actions et de mettre en place toujours de nouvelles initiatives que, nous le répétons, seule l'ACE est en capacité d'offrir aux managers opérationnels.

Déjà la date de la prochaine réunion du Bureau National en 2019 est retenue (28-29 mars 2019), probablement dans le sud de la France, à la rencontre des managers locaux que nous inviterons à l'issue de notre réunion pour faire connaître l'ACE et la possibilité offerte à nos collègues de bénéficier de tout ce dont nous venons de parler.

Continuons toutes et tous d'apporter notre pierre à l'édifice de l'ACE et de ses managers opérationnels !

Jean-Pierre DE SANTIS





# MONDE DE SÉCHERESSE ET D'INONDATION

En quelques mois notre pays a connu à la fois une période de sécheresse dévastatrice pour les cultures, avec manque et restriction d'eau, et des inondations dramatiques ayant fait une quinzaine de morts dans le Var et dans l'Aude, sans compter les nombreux blessés et les populations traumatisées par ces événements. Toutes nos pensées d'hommes et de femmes, de postières et de postiers, vont vers ces familles et vers toutes les personnes touchées de près ou de loin, et ces quelques mots brefs traduisent peu l'émotion suscitée dans le pays et chez nous par ces drames marquants.

Pour revenir à la nature, je me rappelle de ces images de ma jeunesse à la télévision de sols craquelés dans des pays me semblant si lointains et ne ressemblant pas franchement à ma région d'origine (banlieue parisienne). J'étais loin de m'imaginer que près d'un demi-siècle plus tard, les champs de ma région d'adoption plus au nord ressembleraient aux images vues dans mon enfance ...

Rassurez-vous, mon propos n'est pas de vous parler du climat ou de son réchauffement, d'une part parce que d'autres le feraient mieux que moi, et d'autre part parce que je pense que vous n'iriez pas au bout de la lecture de cet article ...

Revenons alors à notre monde postal, et au pourquoi de cette introduction climatique qui est tout sauf une digression.

Pendant des dizaines d'années, nous avons fait partie de la grande famille du service public des « PTT », soit « Poste, Télégraphe et Téléphone » (si vous saviez qu'un des « T » signifiait « Télégraphe » vous êtes vraiment un ancien de la maison). Nous regardions le monde du travail comme quelque chose d'étranger à notre mode de vie professionnel, si loin des préoccupations de nos PTT éternels, non soumis aux aléas d'une vie économique qui fait naître des entreprises et disparaître tant d'autres.

Puis notre monde a évolué, les PTT ont donné naissance en 1991 à deux en-

treprises cousines (La Poste et France Telecom), mais pas encore vraiment comme les autres puisqu'EPIC (Etablissement Public Industriel et Commercial) ... comme quoi à l'époque les mots « industriel » et « commercial » semblaient tellement incompatibles avec le mot « public » qu'il avait fallu créer un statut sur mesure ...

La suite, nous en connaissons une partie, tels que le passage en Société Anonyme, la création de La Banque Postale ou le rapprochement en cours avec la CNP, et nous n'en connaissons pas la suite et tout ce que sera fait dans l'avenir pour pérenniser le Groupe La Poste auquel nous sommes tellement attachés.

Disons-le franchement ; lequel d'entre nous aurait imaginé dans les années 1980 que nous ferions partie avant les années 2020 d'un Groupe aussi développé en France et à l'International et avec tant de nouveaux marchés et métiers inconnus à l'époque ?

De la même façon, lequel d'entre nous aurait imaginé qu'on parle dans notre pays avant les années 2020 de succession en si peu de temps de sécheresse et d'inondation quand on parlait de la canicule de l'année 1976 comme l'exception à la règle immuable d'une France au climat toujours tempéré ?

Profitons que vous avez bien en tête ces images de sols desséchés et d'inondations pour en faire une application dans le domaine professionnel.

Nous savons maintenant que, quand le sol est desséché, les eaux de pluies ne pénètrent plus dans le sol et ruissellent pour gonfler les rivières et les transformer en torrents déchainés et dévastateurs. L'eau censée rendre ses vertus naturelles au sol nourricier ne peut plus jouer son rôle, c'est trop tard, il eut fallu que des pluies tombent plus tôt quand la terre était encore meuble. Rajoutez à cela la multiplication des zones goudronnées et autres formes d'urbanisation qui accélèrent ce ruissellement et réduisent les surfaces des terres non

bâties censées absorber naturellement l'eau, et vous avez compris la situation actuelle.

Nous comprenons et nous savons maintenant ... mais cela veut-il dire que nous ne le savions pas avant ? Tout cela est-il vraiment une découverte récente ? N'est-ce pas plutôt l'enchaînement de catastrophes de plus en plus proches qui nous rendent plus réceptifs à ces messages ? Il y a plusieurs dizaines d'années une poignée de scientifiques et d'observateurs en parlaient mais qui s'en rappelle et qui les écoutait ? Pas grand monde ... mais n'y-a-t-il pas pire sourd que celui qui ne veut pas entendre ?

Depuis des années l'ACE alerte les Directeurs nationaux et régionaux de La Poste sur la difficulté d'exercice du métier de Directeur d'Etablissement, non pas dans un but corporatiste, mais parce qu'il est toujours difficile à nos hiérarchiques de prendre conscience de la réalité d'un quotidien qu'ils ne vivent pas, même s'ils efforcent de comprendre et de soutenir les managers en première ligne devant leurs clients.

Pourquoi ? Parce que chaque niveau ne raisonne pas sur la même échelle de temps : le terrain réagit à court terme quand le métier réagit plus souvent à moyen terme (pourtant il nous entend parler des vrais problèmes à chaque rencontre) et ce décalage complique une situation dégradée.

La « terre postale » se dessèche par « manque d'eau », et une poignée d'amicalistes en parle souvent sans ressentir une véritable compréhension des enjeux et des conséquences.

Les équipes des établissements Réseau-Banque et Courrier ne reçoivent plus le soutien (les « éléments nutritifs ») dont elles ont besoin, elles souffrent des injonctions contradictoires qu'elles reçoivent quand elles constatent la différence entre l'effectif minimal nécessaire à l'exercice de leur mission et celui réellement à leur disposition au quotidien.



Il est donc plus que temps que l' « eau » revienne, parce qu'avec ou sans guillemets, l'eau c'est la vie !

Il « est » ou il « était » plus que temps ? Un changement semble se profiler car enfin les messages de l'ACE ont été entendus, et les remontées faites en parallèle par les Directeurs Régionaux et Exécutifs ainsi que l'ACE ont été prises au sérieux par la Direction Nationale.

Fin octobre 2018, la Directrice du Réseau, Anne-Laure BOURN, a annoncé l'ouverture d'un chantier sur notre métier en trois points (évolution professionnelle, conditions d'exercice du métier, reconnaissance salariale) à boucler d'ici la fin du 1er trimestre 2019 (sauf la partie rémunération décidée d'ici fin 2018). C'est une avancée importante, qu'il faut saluer, et qui doit aboutir à des signes concrets, attendus et adaptés. Nul doute que les managers opération-

nels N-1 des DS ne seront pas oubliés, ils font partie intégrante de l'équipe d'établissement et contribuent au succès du collectif managérial local et du territoire de la DR.

Souhaitons que la Direction du Courrier, engagée dans la démarche EVMS (« ensemble vers le monde des services ») avec une refonte des organigrammes opérationnels, porte la même attention aux équipes de managers opérationnels dans les établissements, en « positionnant les fonctions d'Expertise et de Support [des DEX Courrier] pour aider celui qui fait » (je cite le document national).

Comme dans beaucoup d'aspects de la vie, on se saisit des problèmes que quand leur impact prend une telle ampleur que rien ni personne ne peut nous retenir d'agir ... Par exemple, lequel d'entre nous va préventivement chez le

dentiste sans autre motif qu'une bonne prévention et, à l'opposé, qui se retient d'y aller en cas de rage de dents ou d'abcès dentaire ?

Encore une fois une gestion des ressources naturelles dans un objectif de développement durable s'impose à nous. Et la première ressource, c'est la vie des postiers, notre vie, votre vie, celle sur laquelle le Groupe La Poste s'appuie pour pérenniser ses activités.

Souhaitons tous que nos dirigeants aient le souci d'un management bienveillant envers l'ensemble des collaborateurs, quels que soient leurs grades ou leurs fonctions. Rappelons les propos du Dr Philippe RODET lors de son interview dans un récent numéro de Liace, « la bienveillance (...) est le complément indispensable à l'exigence et de ce fait le moteur du succès ».

*Jean-Pierre DE SANTIS*

## COTISATIONS

### INFORMATION AUX ADHÉRENTS

*Les prélèvements des cotisations 2019 pour les actifs et les retraités  
seront effectués vers le 25 février 2019*

**Important : les démissions ne seront prises en considération que si elles sont transmises  
au Siège de l'ACE 11 cours du Général DE GAULLE 91360 Epinay sur Orge  
avant le 31 janvier 2019**

#### TARIFS COTISATIONS 2018 /2019

ACTIFS	Cotisation en €	RETRAITÉS	Cotisation en €
GROUPE B	115	IV/2 à IV/4	45
GROUPE A	90	III/3 à IV/1	32
CADRE III/3	67	II/2 à III/2	20
AUTRES	56	CONJOINT	14
		EX CE	38

# VŒUX DU PRÉSIDENT DE LA SECTION DES RETRAITÉS

## SOUHAITS À L'ATTENTION DES POLITIQUES POUR 2019 « CESSEZ VOTRE ACHARNEMENT ENVERS LES RETRAITÉS »

Seniors, qu'avons-nous fait (ou pas fait !!!) pour justifier un tel acharnement au cours de l'année 2018 ?

A en juger par la liste ci-dessous, non exhaustive, nous n'avons pas été épargnés et notre pouvoir d'achat a été mis à mal et particulièrement amputé :

- Augmentation du taux de la CSG de 1,7 % du revenu brut de notre retraite et l'exonération proposée risque de ne concerner que peu d'entre nous.
- L'annonce faite par le Premier Ministre, Edouard PHILIPPE, de l'intention du gouvernement de limiter à 0,3 % la revalorisation de nos retraites en 2019 et 2020 et cela alors qu'une évolution annuelle de l'indice des prix pour ces deux années est estimée entre 1,5 % et 2% pour chaque année.

Aucune remise en cause de cette intention n'a été faite pour l'instant.

Il convient de rappeler que nous avons déjà subi une perte de 2,7% de notre pouvoir d'achat entre 2013 et 2017.

- La suppression de la taxe d'habitation pour tous, présentée comme une compensation ne sera effective qu'en 2021.
- Comme l'ensemble des Français, les retraités se déplacent et se chauffent pendant l'hiver, et seront victimes des augmentations des produits pétroliers d'origine fossile.

L'ensemble de ces éléments ne peut que conduire à une nouvelle amputation de notre pouvoir d'achat, et si le futur « Reste à charge zéro sur les soins de base » est présenté comme une avancée sociale, nous ne sommes pas rassurés pour autant puisqu'il est à craindre que cette mesure se traduise par une augmentation significative des cotisations mutualistes, le moratoire prévu pour l'éviter semblant assez irréaliste.

Nous devons donc en 2019, lors des réunions du comité de veille avec nos amis de l'ANR et de l'ACR redoubler de vigilance sur l'évolution de ces différents thèmes mais aussi sur le texte relatif à l'évolution de la réforme des retraites afin de sauvegarder nos acquis, et tout particulièrement dans le cadre de la réversion.

C'est dans cet esprit de détermination à défendre pacifiquement mais fermement nos intérêts que nous abordons cette nouvelle année.

Qu'elle soit porteuse de joie, bonheur, santé et réussite pour vous, vos conjoint(e)s et tous ceux qui vous sont chers.

*Doris STEBIG*



# BUREAU NATIONAL DES RETRAITÉS



Le BNR s'est réuni à Epinay sur Orge le lundi 17 décembre 2018.

Vingt neuf membres ont participé aux débats.

Doris STEBIG a ouvert la séance en excusant celles et ceux qui ne pouvaient être parmi nous, souvent pour des raisons de santé et leur a souhaité un prompt rétablissement. Il a ensuite évoqué la disparition de Claude BRANCHU, figure marquante de l'Amicale.

## Fonctionnement de la section depuis l'Assemblée Générale de mai 2018

### - Participation aux instances nationales

Les représentants des retraités ont participé de façon régulière aux réunions du Conseil d'Administration et du Comité Directeur. Les retraités ont également effectué toutes les missions qui leur sont confiées tant au niveau de la trésorerie qu'à celui de la communication, du secrétariat ou de la vie des régions.

### - Comité de veille

Notre participation régulière à ce comité est fort intéressante car elle nous permet des échanges à la fois instructifs et constructifs avec nos collègues de l'ANR et de l'ACR. La prochaine rencontre est programmée le 12 février 2019.

## Trésorerie et effectifs

Il n'existe pas de dérive notable par rapport au budget prévisionnel. Le bilan de l'Assemblée Générale de Seillac

fait ressortir un déficit de 5262 €.

Le budget prévisionnel pour 2019 se traduit par un déficit de 2000€.

Cotisations : Dans le cadre du Congrès de mai 2019 qui se déroulera à Pornichet, le niveau des cotisations sera validé.

Il est décidé de maintenir les cotisations à leur niveau actuel.

Les effectifs sont à ce jour de 1010 adhérents soit une diminution inquiétante dans laquelle le nombre de démissions est important (52).

Il est décidé qu'il n'appartient pas au trésorier de gérer les démissions en direct avec les adhérents mais il doit en référer aux délégués de zone qui, eux, en collaboration avec les délégués de région auront pour mission d'intervenir auprès des adhérents ayant émis le vœu de démissionner.

## Voyages

Le circuit proposé en novembre 2017 à la découverte des Balkans a réuni 33 participants.

Pour 2019, aucun voyage n'est à ce jour arrêté pour les raisons suivantes :

L'organisation de voyages par une association est de plus en plus réglementée et la responsabilité du Président national de l'ACE et du Président de la section des retraités est fortement engagée.

Il est donc décidé de restructurer la commission voyages de la façon suivante :

La commission sera gérée par des retraités et quatre d'entre eux en seront membres à savoir : Claude JAQUELIN, Philippe BRISBART,

Patrick JOUAN et Michel LEFEBVRE. Il semble également important qu'un actif participe à cette commission car il faut rappeler que les voyages sont accessibles à tous les adhérents qu'ils soient actifs, retraités, conjoints ou partenaires.

Cette commission aura pour mission de proposer à tous les adhérents plusieurs possibilités de voyage, en utilisant à cet effet Liace pour présenter les offres et réceptionner les choix.

Le voyage le plus demandé sera alors retenu. La commission devra ensuite mettre en concurrence plusieurs voyagistes (3 ou 4) et choisir celui qui offrira le meilleur rapport qualité/prix.

La répartition des éventuelles gratifications devra se faire en totale transparence.

Les conditions du voyage et le mode d'inscription seront alors publiés dans Liace.

Le prix du voyage proposé devra intégrer la totalité des frais annexes.

Un compte bancaire dédié à cette activité sera ouvert et un bilan financier complet sera établi pour chaque voyage.

A l'issue de cette opération, le transfert comptable sera effectué sur la trésorerie de la section des retraités.

## La réforme des retraites

En théorie, le texte de loi devrait être proposé en juin 2019.

Il devrait se traduire par un régime unique de retraite, les complémentaires étant supprimées.

La possibilité de financement spécifique pourrait être autorisée à chaque employeur à la condition d'en être le financeur.

Les retraités actuels et ceux qui le seront dans les 5 années qui suivront la promulgation de la loi ne seront pas concernés par ce texte.

Certains points tels que la réversion restent cependant à préciser et nous devons rester très vigilants.

## Bilan des remontées des fiches d'activité et des fiches de situation des zones

Il convient de signaler que ces documents sont particulièrement utiles car ils traduisent



la vie de la section au cœur des régions. Il faut noter que les délégués de zone les servent avec application et les retournent dans les délais fixés et l'on se doit de les féliciter de cette efficacité.

### Le recrutement

C'est une difficulté qui est récurrente. Nous avons déjà évoqué des causes plus que des solutions.

Force est de constater que lorsque des départements et à plus forte raison des régions n'ont pas de délégué, il est difficile d'entrer en contact avec d'éventuels adhérents.

La fiche du rôle et attribution des délégués précise bien que le délégué de zone a pour mission de veiller à ce que toutes les régions et les départements de sa zone disposent d'un délégué.

Il semble qu'un effort doit être fait en ce sens en organisant dans chaque région sans président une réunion dans un lieu le plus central possible et en invitant tous les adhérents y participer.

L'objectif étant de recréer un lien avec cette région en expliquant notamment ce que fait la section des retraités et en écoutant ce qu'en attendent les adhérents.

C'est à partir de ce type de rencontre que pourrait se créer une nouvelle dynamique et que l'on pourrait peut-être déceler un retraité susceptible de fédérer ses collègues.

Bien sûr, organiser ce type de réunion ne saurait suffire. Il est essentiel d'en assurer le suivi et c'est au délégué de zone qu'ap-

partient cette mission certes délicate, mais certainement indispensable pour espérer une amélioration à nos problématiques de recrutement.

Le délégué de région doit être un maillon essentiel entre le délégué de zone et les délégués départementaux.

Mais un travail en liaison avec les présidents de région des actifs est également indispensable car ce sont eux qui ont connaissance du départ en retraite de leurs collègues exerçant encore à ce moment-là le métier de DS ou DE ou occupant une position d'adjoint ou considérée comme telle.

### Les difficultés à réunir les adhérents

Le vieillissement de nos collègues, associé à l'étendue des régions qui se traduit par des déplacements très longs, à la fois pénibles et onéreux sont deux causes identifiées.

Identifier ne signifie pas solutionner.

Organiser des réunions par région serait un moyen pour éviter des déplacements trop longs et trop fatigants.

Cela se pratique déjà dans certaines zones avec une certaine réussite.

Malheureusement, il reste difficile de changer la nature humaine et même si le délégué de zone ou de région s'investit, un fort pourcentage de personnes contactées n'ont même pas la politesse de lui répondre.

Le problème n'est donc pas simple à résoudre et toutes les idées positives seraient les bienvenues pour pallier cette difficulté.

Parmi celles-ci deux ont été proposées et il

semblerait intéressant d'y donner suite :

Inciter au co-voiturage pour limiter les frais et rendre le déplacement plus convivial

Que chaque participant invite un copain (adhérent ou pas, mais réunissant les conditions pour pouvoir l'être à participer à une réunion)

Ces deux idées semblent réalisables et il pourrait être intéressant de les mettre en place.

Une troisième suggestion consisterait à la prise en charge financière des réunions par la trésorerie de la section.

Cette proposition est certes louable mais comme cela a déjà été dit à plusieurs reprises totalement impossible, la part de cotisations revenant à la section ne permettant pas un tel investissement.

Cependant un effort financier sera fait pour l'organisation des réunions qui seront réalisées dans les régions « sinistrées » évoquées précédemment.

## Les Problématiques

### Le pouvoir d'achat

Certes, nous pouvons tous faire le constat de la diminution de notre pouvoir d'achat et les annonces faites pour 2019 et 2020 ne feront qu'amplifier ce phénomène.

Notre seul moyen de faire entendre notre mécontentement est de nous associer avec d'autres organisations de retraités afin qu'une motion commune puisse être présentée sous le couvert du plus grand nombre de retraités possible.

C'est ce que nous faisons en travaillant en comité de veille avec l'ANR et l'ACR.

Sachant que l'ANR est elle-même affiliée à la CFR (Confédération Française des Retraités), les motions ainsi déposées sont portées par plus d'1,6 million de retraités et leur efficacité est bien évidemment sans commune mesure avec celle que nous pourrions avoir en étant 1010 demandeurs.

### Le coût des mutuelles

La multiplication des contrats de groupe au niveau des entreprises a un impact évident sur la gestion financière de toutes les mutuelles.

Cet impact commence à se mesurer dès que le salarié prend sa retraite et s'accroît au fil des années.

La politique de la mise en place du « Reste à charge zéro » ne pourra qu'aggraver cette situation jusqu'à une partie de son finance-



ment sera supporté par les mutuelles.

Et même si un moratoire lié à la mise en place de cette mesure est prévu, ce ne sera qu'un moratoire qui tôt ou tard n'aura plus d'effet.

La solution envisageable et envisagée est de créer des contrats de groupe pour les retraités. La Mutuelle Générale n'y est pas favorable à ce jour.

Des demandes de propositions ont été faites en ce sens par la CFR à plusieurs mutuelles.

Une réponse est déjà parvenue et d'autres sont attendues.

Une analyse des divers dossiers sera faite et la MG sera avisée du résultat. Il lui faudra alors de se positionner ou pas face à cette éventualité.

Ensuite il appartiendra à chaque adhérent de juger en son âme et conscience, mais nous n'en sommes pas là !!!

### Les relations avec les actifs

Elles sont excellentes dans certaines régions et inexistantes dans d'autres.

Les statuts stipulent que le Président des retraités de chaque région est membre de droit du bureau de région des actifs.

Il faut donc faire respecter ce droit mais aussi assumer nos responsabilités en répondant aux invitations. Il est bien évident que lorsqu'une région est sans Président au niveau des actifs, aucune solution n'est possible.

### Informations diverses

#### Le Congrès

Il se déroulera du 26 mai à 18h au 30 mai après le petit déjeuner au centre Azuréva de Pornichet en Loire Atlantique.

Le tarif sera de 120€ pour les congressistes et de 220€ pour les conjoints.

Les invitations seront faites dans les conditions habituelles.

#### Le rapprochement

#### La Banque Postale / CNP

Le principe a été voté par l'Assemblée Nationale et le Sénat, mais beaucoup de points

à la fois techniques et légaux restent à valider.

Ce regroupement devrait être effectif au mieux en 2021.

### Conclusion

Yannick ROULETTE, Président National et Guillaume DEFRANCE, Secrétaire général remercient une nouvelle fois les retraités de leur investissement au sein de l'ACE.

Ils évoquent l'avenir qui se dessine pour l'après congrès, cet avenir sera préparé lors des prochaines rencontres du Conseil d'Administration.

Conscients de l'action de la section des retraités et de sa difficulté à équilibrer son budget, ils répondent favorablement à la demande de Doris STEBIG de passer la subvention annuelle consentie de 1500€ à 3000€.

C'est sur cette bonne nouvelle dont nous les remercions que se termine ce BNR.

Jean-Pierre GUILLOTEAU

# HOMMAGE À GUY DESPRÉS

## LA PRESSE REND HOMMAGE À GUY DESPRÉS ET SON PARCOURS À LA POSTE AUX ARMÉES

### Un anniversaire très républicain

Enfants, petits-enfants et amis sont venus à Saint-Paul, des six coins de l'hexagone, de Martinique aussi, pour honorer Colette et Guy Despres, qui fêtaient leurs 70 ans de mariage. Mariés à l'âge de 20 ans, après une vie bien remplie. Colette et Guy, originaires du centre de la France, ont choisi de s'installer ici pour profiter de leur retraite.

Ces noces de platine ont été l'occasion de rappeler leur engagement au service de la République. Colette a reçu la Croix de combattant, la médaille coloniale et la médaille commémorative d'Indochine. Guy a reçu la Croix de valeur militaire et a été fait Chevalier de la Légion d'honneur.

### Engagés dans l'armée

A 28 ans, Colette, déjà mère de trois enfants, s'est engagée dans l'armée et a rejoint le Vietnam en guerre. En devenant "personnel féminin de l'armée de terre", elle retrouve son mari qui, au front, anime la poste aux armées. Guy va connaître l'Indochine, puis l'Algérie en guerre et l'Allemagne occupée. Après le Vietnam, toute la famille part en Algérie. Opérations militaires, attaques de civils, putsch, souvenirs de guerre et d'insouciance mêlés... Mais aussi amitiés indéfectibles, soleil brûlant et rafales de pistolets mitrailleurs résonnent encore dans les mémoires.

Guy, épaulé par Colette et fidèle à ses valeurs, prend des engagements difficiles. L'OAS (Organisation de l'armée secrète) organise un attentat contre lui. Il faut protéger la famille. Colette et les enfants seront arrachés à leur Algérie du jour au lendemain. Guy les accompagne au bateau, les armes à la main.

Cathy Delmon, le maire de la commune, Pierre Pécastaing, l'attaché parlementaire du député Lionel Causse, et le Général Lascaray, ancien commandant de l'Esalat, se sont succédé au micro pour souhaiter un bon anniversaire de mariage au couple et redire à Colette et Guy un grand merci pour leurs engagements au service de la France.



Un chemin de vie plein de romantisme.

**Merci à tous, affectueusement**

# SUDOKU 167 (difficile)

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

SOLUTION DU N° 166

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

# MOTS CROISÉS

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

SOLUTION DU N° 166

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

**Horizontalement**

- A Va dans l'au-delà
- B Variété de cornichon - Assurer le retour
- C Augmenter la pression - A perdu son aspect poli
- D Souris blanche - Début du primaire
- E Lieu d'épanchement - Discretion demandée
- F Groupes mystiques - Licencieux en lettres
- G Brunir à l'ombre - Répéter plusieurs fois
- H Possessif - Bâtiment à vapeur - Petite quantité
- I Ses contours sont vagues - Accordées à regrets
- J Mal tournée - Maillot jeune
- K Affection partagée - Ne déclara pas tout
- L Estime à vue de nez - Posées sur la lune

**Verticalement**

- 1 Aire de stationnement pour caravanes - Maus à l'oreille
- 2 Morceau de canard - Tranché avec finesse
- 3 Coin à bouquins - Irlande du poète
- 4 Ses fruits sont mûres - Poudre pour les pieds
- 5 Des siècles d'histoire - Ramassée pour la forme
- 6 A fait son temps - Théologien musulman
- 7 Midi minuit - Rouge à lèvres - «Est» d'outre manche
- 8 Chic anglais - Chambres familiaires
- 9 Femme de culture - Disque culte
- 10 Clé des cabinets - Branches viticoles
- 11 Soulage de bien des mots - Chargé de mission
- 12 Marchand de fraises - Manches de raquettes



# Liace Magazine

n°167 - Janvier 2019