

FACTEURS D'AVENIR VOLET ORGANISATIONNEL
--

La Direction du Courrier a initié le programme « Facteurs d'Avenir » pour moderniser la Distribution et pérenniser le métier et l'activité de facteur.

Sa mise en œuvre vise à garantir aux hommes et aux femmes de la Distribution des perspectives de carrière renouvelées et de nouvelles organisations fondées sur l'équipe.

Ce programme ne prévoit pas d'autoreplacement. Il ne saurait en outre, en aucune façon, être assimilé à la marguerite.

Par essence, Facteurs d'Avenir ne remet en cause ni le principe des régimes de travail cycliques négociés localement, ni celui des repos qui y sont associés. Le volet organisationnel de « Facteurs d'avenir » est ainsi défini :

L'équipe

L'organisation mise en place s'appuie sur le travail en équipes autonomes, responsabilisées et solidaires.

Ces équipes sont constituées à partir d'un standard de référence 10+2+2+1 (soit 10 facteurs de quartier plus 2 facteurs volants, 2 facteurs d'équipe plus 1 facteur qualité) adaptable, autant que nécessaire, à toutes les spécificités locales.

Le fonctionnement de l'équipe

Le fonctionnement de ces équipes privilégie une Durée Journalière de Travail (DJT) stable reposant sur des quartiers équilibrés (parcours/volume à distribuer) et équitables. Celle-ci est obtenue en intégrant la régulation du trafic selon les jours de la semaine identifiés comme faibles ou forts.

Les jours forts, les facteurs de quartier distribuent leur tournée dans le respect de leur DJT grâce au renfort du facteur qualité et/ou des facteurs d'équipe.

Les jours faibles, les facteurs de quartiers distribuent, dans le respect de leur DJT, leur tournée complétée d'un nombre limité de voies prédéterminées (toujours les mêmes) représentant au maximum 15% de points de distribution supplémentaires.

Le plafond du nombre de jours faibles/forts et leur calendrier sont établis au moins 3 mois à l'avance localement.

Les tournées sont organisées de manière à pouvoir proposer des activités adaptées aux agents à aptitude réduite et à ceux souhaitant un temps partiel.

L'autonomie de l'équipe

L'équipe est autonome car elle dispose, notamment, des moyens de remplacement nécessaires à son fonctionnement. Sous l'autorité du responsable d'équipes, ces moyens sont adaptés de manière à offrir aux clients la qualité promise et à faciliter les formations et la prise des congés des postiers.

Le remplacement est organisé et planifié au sein de l'équipe. Il est assuré par des facteurs (facteurs volants, facteurs d'équipe, facteur qualité ...).

En cas d'absence inopinée, plusieurs solutions de remplacement sont possibles au sein de l'équipe. Ainsi, le responsable d'équipes peut opter pour :

- le recours au facteur volant,
- le recours au facteur qualité,
- le recours au facteur d'équipe,
- le recours à des moyens définis dans le cadre de l'enveloppe FTV (CDD, Heures supplémentaires..) de l'établissement sur la base de la recherche du volontariat.

Tout dépassement constaté de la DJT sera compensé intégralement,

La responsabilisation de l'équipe

Les équipes, placées sous l'autorité des chefs d'équipes (à raison d'un chef d'équipes pour deux équipes), ont des objectifs fixés en début d'année. Leur suivi est réalisé à l'aide d'indicateurs labellisés nationalement, mesurables, opposables et acceptés par l'ensemble des acteurs.

L'analyse des résultats donne lieu à l'attribution d'une prime d'équipe annuelle. Elle concerne tous les compartiments de la distribution éligibles aux travaux extérieurs (QL, collecte et remise ...). Le montant de référence est de 300€ en cas d'atteinte des objectifs. La prime est versée à chaque membre de l'équipe pour un montant identique. En cas de sur performance préalablement fixée au plan local, le montant de la prime peut s'élever à 450€. Un recours, en cas de contestation, est prévu au niveau de la DOTC.

Les nouveaux métiers

Facteurs d'avenir crée de nouveaux métiers : facteurs d'équipe et facteurs qualité. Pour ces derniers, la quotité de 30% de qualité est une priorité et fera l'objet d'un suivi rigoureux. En favorisant les promotions, le programme facilite les parcours professionnels à la distribution.

Le facteur qualité : de niveau II.2, au sein de l'équipe Distribution, le facteur Qualité contribue à la fois aux objectifs de production collectifs et au développement d'une démarche qualité. Son professionnalisme en matière de distribution, lui permet de recueillir les informations et les propositions de l'équipe, d'assurer le suivi des actions qualité mises en œuvre et d'accompagner les facteurs dans le développement de leurs compétences. Reconnu pour ses compétences et son expérience, il assure la mission d'animation fonctionnelle de l'équipe.

De niveau II.3, il se verra confier des responsabilités complémentaires notamment en matière de relais managérial pour les sites distants et de renseignement des systèmes d'information.

Le facteur d'équipe : de niveau II.1, au sein de l'équipe Distribution, le facteur d'équipe prépare et distribue le courrier sur la tournée dont il est attributaire et assure, au quotidien, la relation avec la clientèle. Il participe au remplacement organisé et planifié au sein de l'équipe, et peut, dans les sites équipés de TTF, en assurer le pilotage.

La démarche de conduite du changement

Les directeurs des Centres Courrier sont les chefs de projet dans leur site. Ils s'appuient sur leur encadrement et les experts de la DOTC pour mettre en œuvre le programme en concertation avec les Organisations Syndicales et en privilégiant les accords locaux. Le DGC est le garant de la conformité du déploiement du programme dont il a la charge.