

Liace Magazine

Prix de vente du numéro : 2 €

Revue bimestrielle

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

Novembre 2020 - n° 174

REPRISE DES RENCONTRES AVEC LA HIÉRARCHIE



L'ACE et MC2 rencontrent Philippe DORGE



Rencontre avec DR Pays de Loire



Rencontre avec DR Bretagne



Rencontre avec DR Hauts de France

ÉCHANGES CORDIAUX ET CONSTRUCTIFS



**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



En cette période difficile, j'espère que vous êtes malgré tout en bonne santé physique et morale.

Face à l'impossibilité de nous rencontrer physiquement, nous tenons nos Conseils d'Administration en TEAMS.

Bien que virtuel et de ce fait peu convivial, 33 membres ont participé pendant 3 heures aux échanges fructueux du CA de septembre.

Au niveau national, les mouvements de DR, DEX et dirigeants des métiers se multiplient, ce qui est normal mais aussi quelque peu déstabilisant pour les DS, DE et leurs équipes dans un moment où l'incertitude du lendemain est déjà leur véritable préoccupation.

Au Réseau, l'autonomie accordée par le Siège aux DS de mars à mi-mai a permis de traverser cette période de très bonne manière. Les DS et leurs équipes ont su agir pour assurer le meilleur fonctionnement possible de leurs secteurs et ce résultat a été quasi-unanimement reconnu.

Si certains collègues en structure ont prêté main forte, ceux en télétravail sont souvent restés absents ou silencieux.

Mais depuis le 11 mai, le contrôle de la situation est de nouveau repris par les directions faisant fi des discours tenus précédemment.

A l'autonomie précédente, succèdent des injonctions très pressantes de refaire le retard sans se soucier du déficit de la force commerciale et opérationnelle, ni de la fatigue du personnel.

Les reportings journaliers se multiplient, la pression commerciale s'intensifie, de trop nombreuses vacances d'emploi, des rapports humains qui se dégradent, un système d'infos défaillant, en inéquation avec la volonté affichée du Groupe, ne sont pas de nature à donner confiance, sérénité et motivation au quotidien.

Redonner à ceux qui font, les clés de leur propre réussite est le seul moyen de leur régénérer l'envie pour aller plus loin.

Au Courrier, la situation n'est guère plus brillante, après 4 changements de régime de travail qui ont entraîné beaucoup de stress et d'engagement de la part des équipes, avec des situations assez catastrophiques dans certains territoires.

Nous sommes revenus depuis le 28 septembre à une organisation qui semble plus confortable mais pour combien de temps ?

La peak période qui s'annonce avec des flux colis jamais atteints, génère l'inquiétude malgré une préparation anticipée par les DE et leurs équipes.

Si l'on y ajoute les problèmes de transports et un système d'infos pas toujours performant, l'investissement maximal des équipes ne suffit pas à remettre au standard la satisfaction clients et à atteindre l'excellence espérée en début d'année.

Nos collègues des métiers techniques connaissent aussi leur lot d'incertitude, des territoires de plus en plus grands et des moyens insuffisants provoquent du pessimisme.

Espérons que la rencontre prévue avec la Directrice de la DSEM apportera des solutions rapides pour un service indispensable aux opérationnels et redonner confiance à nos collègues.

La synthèse de tout cela est le constat global d'une fatigue et d'une lassitude en croissance, conséquences d'une charge de plus en plus oppressante et d'une bien faible reconnaissance qui ne peuvent qu'amplifier la démotivation.

Nous espérons que nos hiérarchiques prendront la mesure de la situation et apporteront rapidement, des correctifs efficaces et indispensables pour redonner la confiance et l'envie.

Nous avons participé aux Journées d'étude de MC2 les 7 et 8 octobre dernier. Nous avons pu échanger de manière très cordiale, et en toute transparence sur la volonté de ne faire qu'UN à partir du congrès de 2021. Nos points de vue sont communs et notre réunification insufflera, sans aucun doute, une nouvelle dynamique pour la représentativité du Courrier.

Si les conditions sanitaires le permettent, notre congrès se déroulera du 16 au 20 mai 2021 à Hendaye. Des surprises que nous espérons agréables vous y attendront, mais je n'en dirai pas plus !!!

En attendant cette rencontre pleine d'espoir mais un peu lointaine, je vous souhaite de rester motivés pour cette période de fin d'année un peu compliquée.

Prenez soin de vous, protégez-vous et passez du temps avec vos familles dans le respect des consignes.

Excellentes fêtes de fin d'année.

Yannick ROULETTE

SOMMAIRE

■ EDITO	p. 3
LA VIE DE L'AMICALE	p. 4-9
■ En direct des instances nationales	
■ AG des métiers techniques	
■ AG de MC2	
■ Rencontre du bureau des Hauts de France	
LES RENCONTRES	p. 10-16
■ Avec Philippe DORGE	
■ Avec le DR de pays de Loire	
■ Avec le DR de Bretagne	
■ Avec le DR des Hauts de France	
■ Avec la directrice de la DSEM	
EXPRESSIONS	p. 17-20
■ Entretien avec le Docteur RODET	
■ Histoire de logos	
■ A chaque siècle sa pandémie	
VOYAGES	p. 21
■ Un séjour royal	
LES RETRAITÉS	p. 22
■ Prenez soin de vous	
■ Disposition fiscale	
JEUX	p. 23
■ Mots croisés et solution n°173	
■ Sudoku et solution n°173	

EN DIRECT DES INSTANCES NATIONALES

Vous trouverez ci-dessous une synthèse de la réunion des Conseils d'Administration des 25 juin et 17 septembre 2020.

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

LIACE vous rend compte de l'essentiel. Ce journal est le vôtre, n'hésitez pas à envoyer vos articles et réactions à: jp-guilloteau86@gmail.com

Compte tenu de la situation sanitaire, ces deux Conseils d'Administration se sont déroulés sous l'application Teams.

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 25 JUIN 2020

FONCTIONNEMENT DES BUREAUX ET PRESENTEISME

Pendant le confinement

Fonctionnement des bureaux

- Au début, seuls les bureaux centres ont été ouverts avec des divergences d'horaires suivies d'une réouverture progressive
- Des postiers volontaires malgré les risques du Covid avec un esprit de solidarité
- Gestion des absences compliquée pour les Directeurs
- Absentéisme, également chez les managers pour les mêmes motifs
- Les cadres du Codir ont beaucoup donné, ils sont exténués
- Incivilités en augmentation par rapport à la normalité, clients énervés
- Changement de posture pour notre force de vente, une nouvelle façon de travailler : une amplification de la vente à distance, car plus de face à face avec la clientèle
- Flot important sur les colis ; nombreuses mises en instance
- Peu ou pas de communication entre le Réseau et le Courrier dans de nombreuses régions

Communication

- Plusieurs DR muettes pendant cette période, par contre dès le début de la pandémie, d'autres accompagnaient les DS régulièrement par Teams

Autonomie

- Pendant le confinement, le DS gérait son établissement en toute autonomie

Aujourd'hui

Fonctionnement des bureaux

- Forte pression de la part des préfets et du gouvernement pour l'ouverture de tous nos points de contact pendant cet été
- Ouvrir l'ensemble des bureaux de poste

sur le nominal, sur une base fixée à 85% pour les secteurs et une obligation d'amplitude de 12 heures/semaine pour les autres points de contact

- Etablir en urgence un RI avec toutes les positions de travail sur la base de 35 heures / semaine ; travail colossal en peu de temps
- Grand renfort de CDD
- Recrutement sans limite d'intérimaires à la main des DS, ce qui permet une ouverture optimale des bureaux
- Pour avoir une habilitation bancaire sur les guichets, nos intérimaires doivent déjà avoir exercé une activité supérieure à 30 jours
- Difficulté à recruter et à tenir les bureaux avec les horaires imposés
- Difficulté pour cette mise en place en zones rurales avec des bureaux agent seul
- Ouverture de bureaux temporaires en plus des relais commerçants
- Au Réseau : selon les régions, octroi des repos d'un samedi sur deux
- Au Courrier : un samedi travaillé par mois
- Toujours au Courrier, reprise de nos engagements compliquée notamment avec les organisations syndicales et la demande de nombreuses expertises

Sécurité et logistique

- Prolongation de la présence des vigiles pour une durée indéterminée sur la base d'un agent par bureau et deux pour les zones sensibles pendant le versement des prestations sociales
- Présence pas homogène selon les régions
- Aucune concertation entre DR et DS pour pérenniser cette prolongation
- Manque de plexiglas pour les conseillers dans une région
- Difficulté pour la mise en place et le respect du protocole sanitaire
- Fonctionnement de la climatisation en dehors des heures d'ouverture du public en bureau par mesure de précaution
- Persistance des problèmes connus dans le domaine informatique

Autonomie

- Aujourd'hui, reprise en main par les DR, ce qui engendre des difficultés
- Une pression des hiérarchiques comme dans le passé notamment dans le domaine commercial ce qui annihile cette autonomie qu'on nous avait accordée dès le 16 mars

COMMERCIAL

Pour la force de vente :

- Obligation d'effectuer leurs formations réglementaires par le biais de classes virtuelles pour s'approprier les différentes

offres commerciales

- Dans un premier temps, faire des appels de courtoisie sur les portefeuilles avec un suivi quotidien du nombre d'appels
- Traitement de la LAC (Liste d'Actions Commerciales)
- Après la mise en place des plexiglass dans les bureaux COBAS, possibilité de répondre aux besoins des clients (1/3 VAD, 1/3 Vente Drive, 1/3 face à face) pour relancer l'activité commerciale
- Au taquet sur les produits à cotisations mais aussi sur le domaine patrimonial avec un suivi sur l'offre PER (Plan Epargne Retraite)
- Challenges mis en place pour rattraper le retard dû au confinement
- Flot de directives avec des remontées de nos ambitions avec un objectif de 15 contrats par semaine par vendeur en termes de contrats
- Malgré une baisse des objectifs sur le deuxième trimestre, ils restent ambitieux pour certains afin d'atteindre les 100% dans l'activité commerciale
- Turn-over dans notre force de vente, un vivier pratiquement vide, pas d'attractivité pour ce métier et défection de COBAS
- Les attentes des DS*
- Redéfinition du rôle des DT dans le contexte actuel pour qu'il soit en appui aux DS et non un «releveur de comp-teurs»
- **Regret de ne plus avoir notre autonomie octroyée durant toute la période du confinement avec les difficultés qui en découlaient**

RECONNAISSANCE

- Versement d'une prime en août pour tous les collaborateurs présents pendant le confinement au titre de la reconnaissance et de l'investissement

METIERS TECHNIQUES

- L'ensemble des dépannages a été assuré dès le début du Covid
- Accompagnement des bureaux et mise à disposition de micro portables pour le travail des COBAS à distance ainsi que dans les Centres Financiers suite à une décision nationale
- Maintenance sur les DAB au moment des prestations sociales
- Absence de primes dans les équipes, seuls les opérationnels y auront droit
- Reconnaissance des établissements envers la DSEM, sans leurs interventions, nos bureaux n'auraient pas pu fonctionner
- Nomination d'une nouvelle Directrice en la personne de Cécile REVILLARD
- Philippe BAJOU a sollicité l'ACE afin de connaître le ressenti du terrain. Cinq DS

ont pu s'exprimer librement auprès de lui. Suite à quoi, s'en est suivi un mail envoyé pour rappeler la nécessité de maintenir une autonomie à tous les DS sur l'ensemble du territoire.

En conclusion, il y a une réelle proximité avec Philippe BAJOU dans une confiance partagée

POINTS SOUMIS A L'APPROBATION DES MEMBRES DU CA

Le siège de l'ACE à Epinay sur Orge

- Restitution du local au plus tard le 30 juin 2021 mais avec un souhait anticipé au 31 décembre 2020
- Le changement de domiciliation sera effectué vers le domicile du Président
- Suppression du contrat de maintenance de la photocopieuse
- Arrêt de la prise en charge des abonnements téléphoniques et internet
- Résiliation du contrat Orange
- Arrêt des permanences

Trésorerie

Le prélèvement des cotisations est prévu pour septembre suite aux difficultés avec la Banque Postale

- Les adhésions des actifs sont gérées par Patrick BELLINOT et lui seul
- Les adhésions des retraités sont gérées par Raymond DORE et lui seul
- Myriam MOULIN et elle seule peut procéder au remboursement des frais de transport liés au CA et CD (train, avion, tram...). La demande doit être obligatoirement accompagnée des justificatifs
- Pas de quitus sur la gestion comptable au titre de 2019, des régions n'ayant pas justifié les dépenses de la dite année.

Adjoints

- Modification de l'article 25 du règlement intérieur stipulant l'intégration des Adjoints donc actifs non Directeurs d'Etablissement au sein de chaque commission métier (Réseau, Courrier et Métiers techniques). Ils doivent intégrer les métiers qu'ils représentent.

Fusion avec MC2

La décision désormais actée de rapprochement des 2 associations induit une modification des statuts, avec les modalités d'adhésion et de cotisation et une modification de l'appellation.. Il faut une identité pour que tout le monde soit représenté.

Les membres du CA devront se prononcer MC2 à la même pratique et décidera lors de ses journées d'études prévues les 6 et 7 octobre prochain.

SECTION DES RETRAITES

Doris STEBIG souligne la vulnérabilité des retraités et souhaite organiser la prochaine assemblée générale à Vers sur Lot en septembre prochain avec une confirmation fin juillet.

COMMUNICATION

Le LIACE 173 est distribué

CONSEIL D'ADMINISTRATION VIRTUEL DU 17 SEPTEMBRE 2020 EN VISIOCONFERENCE

INFORMATIONS NATIONALES

Yannick ROULETTE rappelle les absences d'Anne Laure BOURN et de Line EXBRAYAT pour raisons de santé et la dernière rencontre avec MC2 chez Philippe DORGE, Directeur du Courrier.

Au RESEAU, Philippe BAJOU pallie le remplacement d'Anne-Laure BOURN avec l'aide de Marie Frédérique NAUD, nommée Directrice Adjointe auprès de Philippe BAJOU.

Au Courrier, Line EXBRAYAT est remplacée par Fabrice FERRE, lui-même remplacé par Olivier COLIN.

Au niveau de la Banque Postale, Philippe HEIM en provenance de la Société Générale prend la présidence en remplacement de Rémy WEBER.

Depuis la rencontre avec Philippe DORGE en Juillet, pas de nouveaux contacts et pas de nouvelles non plus de Philippe BAJOU depuis début Août.

CONTEXTE ACTUEL

Yannick souligne les difficultés du métier de manager tant au Réseau qu'au Courrier avec les résultats du chiffre d'affaire qui ne sont au rendez-vous après ces derniers mois difficiles à tous les niveaux.

Aussi, il faudra s'attendre à une impulsion pour reconquérir le retard constaté. Au Courrier et après la dernière convention, un engagement vers une satisfaction clients 100% est un incontournable

FONCTIONNEMENT DES ETABLISSEMENTS

Environnement

- **Difficulté** de travailler avec les masques et d'échanger sereinement avec les clients

- **Problématique** avec isolement des collègues suspicionnés

- Les leçons du confinement semblent être oubliées ainsi que le manque de confiance aux managers

- **Sinistralité** dans plusieurs secteurs avec des équipes incomplètes

- **Des mails descendants** toujours en grand nombre avec des injonctions

- Opérationnels en burn-out et beaucoup d'adjoints en situation de mal-être veulent devenir fonctionnels

- **Inquiétude** sur les futures structures des établissements avec des fusions en vue et des recrutements de DS en moins

- Bienveillance de la part de certains DR et DT mais craintes sur les conséquences de la pandémie pour le futur

- **Interrogation** sur la transformation du Réseau avec le plan stratégique 2030 et le non remplacement dans les secteurs

- **Vigilance** pour avoir une visibilité sur l'avenir

- **Impression** d'être sous tutelle permanente des fonctionnels

- Des DS veulent quitter le métier à cause de la **pression commerciale**

- **Pression** de la Caisse des Dépôts et Consignations sur notre niveau d'exigence

Ressources humaines

- Recrutement des chargés de clientèle sur la base d'un BAC + 2. Pourquoi fermer la porte pour un postulant intéressé, non détenteur de ce niveau, mais avec une forte motivation pour le métier (passerelle avec le Courrier)

- **Difficulté pour combler les postes** dans le domaine commercial et atteindre les objectifs avec un grand nombre d'intérimaires dans les bureaux (40% dans certaines régions)

- Pas de recrutement de conseillers bancaires

- Problème avec la RH au regard de la **pression des maires** en milieu rural pour la fermeture des bureaux, personne pour mettre un agent dans un bureau seul

Communication

- Réunions Teams 2 fois par semaine avec le DR

- Politique : reconduction des teams et lancement d'un sondage pour connaître ce que pensent les gens sur ce mode de fonctionnement électronique

- Synergie pas toujours au rendez-vous entre DS et DE selon les zones de marché

Formation

- Privilégier l'importance d'une mise à niveau sur le terrain avec un suivi pour chaque agent

- Suivi de la gestion des formations réglementaires avec des difficultés pour les inscriptions

- Accompagnement des contrats en alternance sur une durée de 2 ans sans moyens supplémentaires

Sécurité

Trois types de situation sont constatés en fonction des régions

- Diminution du nombre de vigiles selon les secteurs même dans les zones urbaines sensibles

- Autorisation donnée mais avec un impact sur le budget du secteur

- Incivilités avec une réelle problématique de gestion

Logistique

- Connexions informatiques compliquées avec « des tuyaux » encombrés et des logiciels qui ne répondent pas aux exigences des métiers

- Incidences sur le traitement des dossiers avec des pannes récurrentes qui pénalisent les conseillers bancaires

Autonomie

- Les DS doivent garder l'autonomie comme octroyée pendant le confinement et également évoquée par Philippe BAJOU

- Absence d'anticipation au niveau de certaines DR car tout est géré au cas par cas
- Souhait d'avoir moins de pression de la part de la hiérarchie

COMMERCIAL

En général :

- Gros retard sur le plan de marche du chiffre d'affaire 2020 avec une multitude de tableaux à compléter. C'est le retour à la bureaucratie voire « la bâtonnie »

- Pression commerciale énorme pour les DS et par conséquent pour les équipes

- Etre à 100% sur le contrat de gestion pour la fin d'année semble irréalisable

- Situation insupportable avec un objectif de 300% sur certains items bancaires avec des managers et des équipes incomplètes et épuisées

- Marge donnée par quelques DR qui privilégient le « comment » au « combien » et permettent aux DS de définir leurs ambitions dans le développement commercial

- Comment suivre la multitude d'actions de la DR sur une période dédiée

- Contrôles bancaires chronophages avec des suppressions de délégations (crédits immobiliers)

- Reporting au quotidien et des résultats à remonter tous les soirs, Quid du système d'information

- Attrition de nos clients face aux difficultés informatiques et imposition des relevés bancaires par voie électronique

Pour la force de vente :

- Espoir de ne pas perdre les équipes en place

- Inquiétude sur la concrétisation des dossiers

- Situation atypique dans la nomination de jeunes recrues sur ces postes importants

- Réorganisation dans l'organisation du travail des conseillers bancaires dont les activités reposent sur les outils informatiques inadaptés pour une meilleure production

- Bascule de portefeuilles des conseillers financiers afin que l'ensemble soit en adéquation avec le potentiel de chaque client même si les bureaux de rendez-vous sont éloignés géographiquement

RECONNAISSANCE

- Toutes les équipes ont donné de leur personne et la reconnaissance n'est pas toujours au rendez-vous, il faut donner un signe fort

SPECIFICITES COURRIER

- De trop nombreuses réorganisations se chevauchent

- Difficulté d'adapter les positions de travail le samedi matin (seulement 50% d'effectifs) alors que les plateformes industrielles livrent 100% du trafic.

- Inquiétude sur la « peak period » avec un trafic annoncé en augmentation de 30% d'ici la fin de l'année

- Qualité de service pas au rendez-vous avec préoccupations sur la satisfaction clients

- Fort taux de vacances d'emploi dans les plateformes et difficultés pour le remplacement des facteurs

- Pression commerciale sur les zones de marché

- Sous-traitance non optimale

- Nombreux DE aux abois craignant l'impression de ne plus maîtriser les événements

- Difficulté dans la gestion des CHSCT avec un turn-over de DE par découragement et des organisations professionnelles pas toujours en phase sur les dossiers

- Quel avenir pour les métiers du Courrier ?

METIERS TECHNIQUES

- Une CDSP est attendue pour la fin de l'année

- Les managers se sentent oubliés et notamment les Directeurs de Territoire

- Demande d'audience auprès de Cécile REVILLARD, nouvelle Directrice, pour une communication opérante

- Matériels et logiciels informatiques obsolètes / nombreuses pannes

Par ailleurs, un nouveau bureau au niveau de l'ACE s'est mis en place.

SECTION DES ADJOINTS

- Les contrôles internes à faire mensuellement

- Souhait d'avoir une meilleure vision sur l'avenir de leur métier avec notamment Perspectives+

- Trop faible reconnaissance alors que nous sommes souvent la force variable de travail dans les secteurs

- Revoir les habilitations, faire un recensement sur les formations

SECTION DES RETRAITES

Doris STEBIG ne dispose pas de remontées de la pandémie au niveau national tout en rappelant le respect des gestes barrières. L'assemblée générale initialement prévue à Vers sur Lot est reportée compte tenu des circonstances. De ce fait, Doris garde la présidence de la section jusque la prochaine réunion.

TRESORERIE

Myriam MOULIN informe de la non validation des comptes de l'année 2019 à cause du manque de remontées de la part

des régions. L'envoi de l'ensemble des pièces comptables est un incontournable pour la validation par les vérificateurs.

Dix régions n'ont toujours pas répondu aux nombreux mails, ce qui engage également la responsabilité de chaque président régional, tout en sachant que nous ne sommes pas à l'abri d'un contrôle fiscal. De même, l'absence de réactivité du Centre Financier n'a pas permis de procéder aux prélèvements des cotisations comme par le passé.

Pour faciliter le travail de chaque trésorier, un mode opératoire sera édité afin d'être en conformité avec les besoins des vérificateurs aux comptes. Enfin, toutes les pièces comptables attendues sont à envoyer directement au domicile de Myriam dans les meilleurs délais afin de pouvoir clôturer l'exercice 2019 d'ici un mois.

Important : les adhésions, modifications et démissions sont dorénavant uniquement gérées par Patrick BELLIOU.

COMMUNICATION

Le LIACE 174 sera distribué en novembre.

Les derniers papiers sont attendus pour le 5 octobre, dernier délai.

SYNTHESE

- Rappel d'une promesse d'Anne Laure BOURN au congrès de Pornichet sur le chantier Perspectives + pour les adjoints

- Souhait d'une présence plus massive des fonctionnels sur le terrain / manque de plus-value vis-à-vis des établissements

- Inquiétude sur les suppressions de postes à tous les échelons mais également la fusion de secteurs

- Crainte sur la non reconduction du TPAS en 2021

Pour conclure, il a été souligné que l'ACE souhaite pérenniser l'autonomie et la responsabilité de tous les managers. Dixit Jean-Paul BAILLY «Les Chefs d'Etablissement sont la brique de base». Nous avons les capacités d'organiser nos secteurs avec les forces présentes.

L'ACE a toute sa raison d'être en souhaitant garder le lien pour continuer à échanger sur les problématiques entre tous les acteurs.

Yannick ROULETTE annonce également l'organisation du congrès 2021 qui aura lieu du 16 au 20 mai à Hendaye.

Une assemblée générale extraordinaire se tiendra le 16 mai à 18h00 afin d'officialiser la fusion de l'ACE et MC2.

Philippe BRISBART

Jean-Pierre GUILLOTEAU

KELLY MARTIAL PRESIDENT DE LA SECTION DES METIERS TECHNIQUES

La Section Métiers Techniques de l'ACE a tenu son Assemblée Générale le 15 septembre 2020.

ORDRE DU JOUR

- Election du nouveau bureau
- Départs Directeurs Territoriaux
- Chantier social à la DSEM

ELECTION DU BUREAU

- Patrick DESTREBECQ ayant fait valoir ses droits à la retraite se voit dans l'obligation de laisser sa place de Trésorier.
- Jean Marc TOURNOIS ayant été retenu sur d'autres fonctions, hors chef d'établissement, se voit dans l'obligation de laisser sa place de Président.
- Après consultation, Kelly MARTIAL, Directeur Territorial des Services et Infrastructures du Territoire Midi Pyrénées, étant volontaire pour prendre la place de Président est élu à l'unanimité.
- Après consultation, Stéphane HRVOJ,

Directeur Territorial des Services et Infrastructures du Territoire de Val de Saône, étant volontaire pour prendre la place de Trésorier est élu à l'unanimité.

- Après consultation, Marc BALSSA conserve la place de Vice-Président.
- Le nouveau bureau est élu.

Président :

Kelly MARTIAL
kelly.martial@laposte.fr
06 86 43 86 54

Vice-président

Marc Balssa
marc.balssa@laposte.fr
06 89 87 80 76

Trésorier

Stéphane HRVOJ
stephane.hrvoj@laposte.fr
06 98 75 91 61

DÉPARTS DIRECTEURS TERRITORIAUX

- Le sujet des futurs départs à la retraite de bon nombre de DTSI (30 %) a déjà

été abordé par l'ACEMT avec la Direction. Une véritable inquiétude est grandissante sur la qualité de service à venir de la DSEM, sans qu'aucune mesure apparente ne soit prise pour effectuer un vivier.

- Sans compter que d'autres DTSI font part d'envie d'ailleurs suite au sujet traité ci-dessous.

CHANTIER SOCIAL À LA DSEM

Un chantier social est en cours à la DSEM, et la CDSP associée à celui-ci a déjà fuité sur les réseaux sociaux avant même que quelconque DTSI n'en ait eu part. Les DTSI ayant des partenaires sociaux très engagés localement, subissent une perte de légitimité de leur autorité, et peinent à prôner une politique d'entreprise aux égards de leur responsabilité.

Un esprit de déconsidération de la part de la Direction est en train de s'accroître au sein de chacun.

Le collectif de la Section Métiers Techniques

LES JOURNÉES D'ÉTUDE ET L'AG DE MC2 LES 7 ET 8 OCTOBRE : DEUX JOURS RICHES ET CONSTRUCTIFS



Christophe ANDRE remercie tous les participants pour leurs présences et notamment celles des présidents de l'ACE : Luc PONSY, Doris STEBIG (président de la section des retraités) et Yannick ROULETTE (président actuel de l'ACE).

Ces journées d'étude se placent dans un contexte particulier avec la crise sanitaire que nous vivons et les mesures barrières inhérentes, bien entendu appliquées avec rigueur.

Nous avons tenu à les maintenir en présentiel pour une plus grande proximité.

Le principal sujet est la nouvelle association en 2021 avec le rapprochement

de MC2 avec l'ACE.

Elle a été suivie d'un moment convivial à Marseillan, d'une intervention et d'un échange avec Christian MOREL DEX Occitanie sur les équipes autonomes et performantes et de l'assemblée générale.

Yannick ROULETTE remercie MC2 pour son accueil et précise que le rapprochement de l'ACE avec MC2 est impulsé par une volonté commune de travailler ensemble. Volonté exprimée depuis plusieurs années qui va se concrétiser en 2021. Christophe ANDRE indique que c'est une démarche soutenue par le Siège afin d'avoir un seul interlocuteur plus représentatif. Une des plus-values de cette nouvelle association est également une optimisation de la synergie entre les deux métiers principaux : le Courrier-Colis et le Réseau.

En préambule, Yannick ROULETTE informe qu'il y aura un congrès à Hendaye du 16 au 20 mai 2021 où sera créée la nouvelle association. MC2 et l'ACE y seront intégrées (modalités techniques définitives à finaliser). Le but est de donner un élan à cette nouvelle association avec une importante campagne de communication pour se faire connaître auprès des managers des 2 métiers.

PRÉSENTATION ET ÉCHANGES AUTOUR DE LA FUTURE ASSOCIATION

Christophe ANDRE reprecise les objectifs principaux de cette nouvelle association : Rassembler nos forces, continuer à être reconnue par le Siège, assurer nos animations en local et avoir des outils de communication adaptés à notre environnement.

L'organisation de la nouvelle association reprendra globalement l'organisation de l'ACE avec :

Un niveau National avec un président et 2 vices présidents élus (1 du Réseau et 1 du Courrier) tous les 2 ans. Pour 2021, la présidence sera au Réseau, Les vices présidents constituent une équipe autour d'eux.

Un niveau Régional avec 22 Régions où les 2 métiers sont représentés avec un président et un vice-président issu des 2 métiers. Une animation locale efficace avec une remontée faite vers le National est à optimiser afin de développer l'association auprès des managers. C'est

un aspect essentiel de l'association qui permet de la faire vivre et exister avec plus d'adhérents.

Il y aura 4 sections : Réseau, Courrier-Colis et retraités. Doris STEBIG insiste sur le fait que la section retraités est au service des actifs en appui logistique (secrétariat, gestion financière et communication). Les adjoints, collaborateurs directs des DE ou DS, sont intégrés aux métiers.

Après présentation de plusieurs noms possibles, celui envisagé pour la nouvelle association est AME : Association des Managers en Etablissement de LA POSTE. Le mot manager regroupe les 2 métiers et englobe les collaborateurs des DE ou DS. Cependant, nous souhaitons rester au coeur de nos métiers. C'est pourquoi, il y a le mot établissement. Les ex managers pourront rester dans l'association même s'ils ont changé de fonction. Il existera également une section technique composée des Directeurs de la DSEM.

Jean Yves ROUX se propose de trouver un designer pour envisager un logo à cette association, d'autres professionnels pourront également être contactés.

La communication se fera par un magazine (5 numéros par an) avec des informations sur les rencontres au Siège, régionales et venant des retraités. Yannick ROULETTE signale que le coût de ce magazine est financé partiellement par des publicités. Ce magazine restera sous forme papier car plus impactant au niveau de la communication.

Au niveau de la trésorerie, 35% des cotisations sont reversées au régional afin de donner des moyens aux régions (animation, développement). La cotisation sera fixée lors du congrès. Christophe ANDRE précise que les adhérents MC2 qui cotiseront pour l'année 2020-2021 n'auront pas à cotiser plus pour être dans la nouvelle association. La différence sera compensée par le budget restant de MC2 pendant quelques années (nombre à définir).

Il reste également à finaliser et à valider le RI et les statuts (déjà très proches entre MC2 et l'ACE) de cette nouvelle association.

Il est important de préciser l'unanimité des participants quant à la nécessité de cette union pour réunir nos forces et ainsi garantir notre efficacité pour représenter nos métiers et notre représentativité vis-à-vis du Siège. Les

membres présents ont également unanimement insisté sur l'importance de garder l'état d'esprit, l'ADN de MC2 (force de proposition).

INTERVENTION ET ÉCHANGES AVEC CHRISTIAN MOREL

Christian MOREL est DEX de l'Occitanie. Dans les tous prochains jours, il va s'occuper, auprès de Fabrice FERRE, du projet « équipe autonome et performante » qui va se déployer dans les prochaines années.

Ce projet a bénéficié des enseignements observés lors du confinement où certaines équipes ont fonctionné en autonomie avec de bons résultats. Actuellement, il y a des sites pilotes qui testent la mise en place d'équipe autonome et performante.

La réussite d'un tel projet passe par la définition des domaines que l'on laisse à l'équipe autonome, la définition des indicateurs de suivis quantifiables pour suivre la performance des équipes, revoir la posture des fonctionnels au service des équipes afin de répondre à leurs attentes et réussir à lâcher prise.

Yannick ROULETTE craint à terme une diminution du nombre d'établissements. Christian MOREL précise qu'il est encore trop tôt pour avoir une vision complète de cette démarche. Cependant, il a indiqué que ce projet aura un impact à terme sur les différents métiers opérationnels et fonctionnels. Il a insisté sur le fait que les DEX seraient en accompagnement et en appui des établissements. Ce projet conforte le rôle des ROP légitimé par les équipes.

Les PIC ont déjà mis des équipes autonomes avec succès. Ces équipes ont défini des indicateurs mesurables et compris par tout le monde (cas du taux de rejet des machines).

L'un des challenges le plus important est de réussir le changement de posture des fonctions supports en laissant la main aux équipes. Aujourd'hui, l'information est descendante avec un fonctionnement en filière. Une des clés de réussite sera le lâcher prise à tous les niveaux de l'encadrement en DEX et en établissement.

Christian MOREL remercie l'ensemble des participants pour la richesse des échanges qui contribueront à la montée en charge du projet.

Christophe ANDRE

LE BUREAU DES HAUTS DE FRANCE SE RÉUNIT ET S'EXPRIME VIA TEAMS

La pandémie que nous vivons actuellement ne permet pas de se retrouver physiquement. Aussi, le 15 juillet dernier et par voie électronique, Véronique PECQUEUR, Présidente de la région des Hauts de France, souhaite la bienvenue et excuse les absents en vacances.

GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Pour commencer, il fut question de la gestion pendant la crise sanitaire en rappelant l'annulation de la réunion du bureau régional en avril dernier. Toutefois, avec la Commission Réseau, des réunions téléphoniques se sont tenues régulièrement pour évoquer les problématiques à travers tout le territoire et des solutions à apporter pour les résoudre au mieux des intérêts des Directeur de Secteur. A ce sujet, il s'est avéré de nombreuses divergences selon les régions dans cette gestion sans précédent.

Au niveau du Nord Pas-de-Calais, chaque participant s'est plu à rappeler la bienveillante attention de Laurent POIRET, Directeur, qui a apporté son soutien sans faille en fournissant les matériels dans les temps afin de faire face à la pandémie tout en se souciant de la sécurité de tous. Comme il a été souligné « On ne souhaite pas revivre cette situation compliquée avec les collègues et les clients ». Malheureusement et selon certaines remontées du terrain, tous les territoires n'ont pas été dans le même positionnement.

PART VARIABLE ET AUGMENTATION SALARIALE

Par ailleurs, Véronique PECQUEUR a également souligné le contexte au moment de la connaissance des augmentations salariales et des parts variables qui n'a pas fait l'unanimité au regard des résultats de l'année passée. Plusieurs collègues ont mal vécu une sélectivité au niveau de l'attribution de ces augmentations d'autant qu'ils étaient très impliqués pour faire face à l'afflux des clients au début de la pandémie. Il est vrai que cette période n'était pas propice pour comprendre ces décisions. Cette situation fut considérée pour certains comme un amalgame avec la situation du moment.

A ce sujet et à un moment critique de la situation, ont été évoqués les échanges entre Yannick ROULETTE, Président National de l'ACE, avec le Siège et notamment Philippe BAJOU en remplacement temporaire d'Anne-Laure BOURN pour raison de santé. En sollicitant notre association, Philippe BAJOU souhaitait connaître le ressenti du terrain comme nous-mêmes dans nos échanges à notre niveau régional. A ce titre, chacun d'entre nous ne doit pas hésiter à faire remonter les problématiques

du terrain pour qu'à la rencontre avec le Directeur Régional prévue le 2 septembre, on puisse avancer sur les sujets sensibles du quotidien. (Un article dans cette revue reprend les échanges).

« La déontologie doit être de mise dans l'exercice de notre métier mais les dérives venant de la hiérarchie doivent être évoquées ».

Dans les échanges, il fut aussi question des nominations de REC et RE en provenance de la Poste Mobile sur le terrain. Ces collègues sont en danger sur leur nouvelle affectation car leur formation n'est pas forcément en adéquation avec leur position de travail. Au vu de l'ampleur du poste à tenir, une doublure de 15 jours minimum est indispensable afin de ne pas les mettre en danger tout comme les DS qui portent toutes les responsabilités. « La théorie c'est bien mais la pratique c'est mieux et la meilleure façon d'apprendre ».

Après ce tour d'horizon, plusieurs items ont été débattus sans langue de bois.

ORGANISATION DES BUREAUX

Pendant le confinement

- Difficulté de se positionner au début de la crise
- Mesures prises dans l'urgence face à la situation sanitaire
- Présence aux guichets des Conseillers bancaires dans certains secteurs
- Des incivilités récurrentes sur des zones sensibles
- Inquiétude de plusieurs agents de ne pas connaître le nombre de collègues touchés par le virus

Aujourd'hui

- Retour à la normalité mais aussi de l'inégalité dans le fonctionnement des bureaux
- Ouverture des bureaux avec des moyens mis à disposition selon les secteurs (intérimaires)
- Présence ou non d'agents de sécurité selon les secteurs mais indispensable pour les bureaux à flux pour éviter les incivilités, en cas d'accord prévision jusqu'au 30 septembre
- Gestion de la file d'attente extérieure compliquée avec un filtrage par un agent intérimaire ou de sécurité
- Frontière entre bienveillance et exigence

COMMERCIAL

- Forte pression au niveau national mais de la bienveillance sur les objectifs dans notre région
- CAO (contrat d'objectifs annuels) avec une prise de conscience à tous les échelons
- Plan de marche plus élevé sur la période estivale (sur le quadrimestre)
- Augmentation de la relation à distance

pour les Conseillers bancaires

- Contrôles bancaires trop exigeants mais indispensables avec le souhait d'une formation uniforme pour être en adéquation entre nous / conformité de plus en plus pesante pour les DS

RECONNAISSANCE

Part variable

- Correct dans l'ensemble mais des difficultés pour l'attribution de celle des REC dans certains secteurs (manque d'autonomie pour les DS)
- En conformité avec sa dénomination ; elle reste variable

Autres

- Reconnaissance de la part de la hiérarchie pour les agents en "front office" avec la prime COVID

REMUNERATION

- Maintien du salaire intégral pour tous et sans exception, belle gratitude de la part de l'entreprise
- Aucun impact sur le pouvoir d'achat, contrairement à d'autres entreprises

DIVERS

- Des décisions unilatérales sont prises sans concertation avec le DS pour remplacer des LISA par des NABUCCO (automate fournissant l'affranchissement avec un règlement uniquement par carte bancaire). Celles-ci ont un impact sur la file d'attente au niveau des guichets dans les bureaux dits sensibles avec des tensions et des incivilités.

En conclusion de ces sujets, chacun s'accorde à dire que les réunions via Teams ne peuvent perdurer dans leur globalité tout en souhaitant un retour à la normale pour se retrouver en respectant les gestes barrières. Ces réunions peuvent être envisagées pour des formations.

D'autres sujets relatifs au fonctionnement de l'Amicale ont fait l'objet d'éclaircissement et notamment sur les cotisations suite aux difficultés avec la Banque Postale.

Enfin, un courrier sera adressé à chaque prise de fonction des nouveaux managers pour les féliciter dans leur affectation tout en rappelant le soutien et la mission de l'ACE au sein de leur secteur.

En souhaitant des jours meilleurs à l'ensemble de nos équipes, Véronique PECQUEUR souhaite un repos bien mérité à tous.

Philippe BRISBART

LE DIRECTEUR DE LA BRANCHE SERVICES-COURRIER-COLIS À L'ÉCOUTE DE L'ACE ET DE MC2

Jeudi 09 juillet 2020, Yannick ROULLETTE (Président ACE), Christophe ANDRE (Président MC2), Olivier FELUT (DE à Nîmes), et Jean-Yves ROUX (DE à Libourne, absent sur la photo), ont été reçus, pendant plus de deux heures par Philippe DORGE, Directeur Général de la branche Services-Courrier-Colis, Fabrice FERE, Directeur des Opérations et du Développement Territorial par intérim et Yves ARNAUDO, Directeur des Ressources Humaines. Philippe DORGE nous a commenté l'actualité et a répondu, avec Fabrice FERE et Yves ARNAUDO, à nos questions sur les préoccupations de nos adhérents.



En préambule à cet entretien, l'ACE et MC2 tiennent tout d'abord à rappeler que les adhérents de nos 2 associations sont aux côtés de Line EXBRAYAT dans ces moments difficiles et espèrent son retour parmi nous dans les meilleurs délais.

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

Il se félicite également de la convergence de nos 2 associations qui vont se réunir l'an prochain (le congrès de l'ACE le 21 mai 2021 sera le coup fondateur de notre nouvelle association) et nous permettre ainsi d'être un relais plus fort et présent sur l'ensemble du territoire.

L'ACTUALITÉ LA CRISE DU COVID (PHILIPPE DORGE)

Vous avez fait preuve d'une agilité incroyable afin de faire face à cette **crise sanitaire** alors que nous n'y étions pas préparés. Dans un contexte avec beaucoup d'inconnues, vous avez su **main-**

tenir un service indispensable à la nation. Cela en préservant la santé de nos collaborateurs avec de gros efforts en peu de temps et avec l'adaptation de nos ressources au juste nécessaire.

L'ACE et MC2 se félicitent de la réduction à 3 jours travaillés au début du confinement car cela a permis aux DE de ne pas perdre leurs équipes lors de ces premiers jours très délicats et anxiogènes notamment dans les régions les plus touchées par le virus.

Nous avons diminué les jours travaillés jusqu'à 3 avec un maintien total de salaire, mis en place tous les accompagnements pour que nos collaborateurs vulnérables ou en garde d'enfant n'aient pas de conséquences financières. Je ne regrette pas de l'avoir fait.

Tout cela fait qu'aujourd'hui nous n'avons pas perdu le lien et la confiance avec nos agents.

Cette période nous a également montré les incohérences de certaines parties prenantes qui se veulent les premiers défenseurs du service public et qui ont tout fait pour nuire à notre groupe. Ainsi, il est important que les Directeurs d'Établissement soient à la manoeuvre pour permettre aux collaborateurs d'avoir la meilleure vision possible de leurs intérêts.

L'ACE et MC2 tiennent à préciser que nos équipes ont apprécié la présence et les messages de Philippe DORGE aux équipes en interne, lors de confinement, ainsi que l'engagement de notre Président, Philippe WAHL en externe sur les médias qui a défendu notre groupe lorsqu'il était tancé par certains lobbys. Ce sont des moments compliqués où nous avons besoin de la parole de nos patrons.

Il a été important pour le Président et pour moi d'assumer et **défendre les décisions qui avaient été les nôtres.** En particulier pour rétablir les vérités sur tout ce que vous faisiez sur le terrain.

Je partage votre remarque sur **l'investissement exceptionnel des DE et de**

leurs équipes lors de cette période, avec une fatigue importante à la sortie de cette crise. J'en suis conscient et les congés vont faire du bien à tout le monde. Cette période nous a permis d'apprendre et de faire des choses que nous n'aurions jamais faites dans un cadre normal.

L'agilité dont vous avez fait preuve doit devenir un capital pour le modèle futur que l'on souhaite.

Dans le domaine de l'hygiène et des conditions de travail, tout ce qui a été mis en oeuvre a engendré des dépenses importantes, mais indispensables, en particulier pour le ménage qui a lui seul représente 1,5 million par semaine.

Dans nos relations avec nos collègues du Réseau, il y a, effectivement, eu des difficultés. En particulier avec de nombreux colis en instance, coincés dans des BP fermés. Nous avons également pu remarquer que nos SI n'étaient pas assez performants pendant cette crise.

On vous trouve sévère, sur votre remarque concernant l'absence des supports DEX qui étaient majoritairement en télétravail (consignes nationales) même si on entend qu'il y a eu trop peu de présence en établissement.

ORGANISATIONS FUTURES (PHILIPPE DORGE, FABRICE FERE)

Organisation actuelle (1 samedi sur 4)
L'ACE et MC2 l'estiment positive pour le plus grand nombre

Cette organisation nous a permis d'ajuster rapidement nos organisations au juste nécessaire (-4200 PT de cycle) et de réaliser une reprise progressive dans un environnement inconnu afin de préserver les postiers.

Nous avons appris de cette organisation et nous souhaitons en tirer les enseignements. Les flux restent fluctuants aussi bien en colis qu'en lettres. Il reste des incertitudes concernant la pandémie et les gestes barrières sont indispensables.

Organisation du samedi

Tout le monde est conscient que nous ne pouvons pas assurer la satisfaction client avec 25% des effectifs le samedi et que

cela devra changer. Nous souhaitons évoluer vers un modèle avec des jours faibles sur lesquels nous aurons moins d'effectifs dont le samedi ferait partie.

Organisation en septembre

Nous sommes attendus en matière d'exigence par l'ARCEP et l'Etat, pour accompagner la reprise de l'économie. Dans ce contexte, il est indispensable de retrouver certains niveaux de qualité de service.

Pour cela, les PIC et les PFC reprennent le samedi dès le mois de septembre. Les services de marchandises et le traitement reprendront comme avant orientant les facteurs lettres vers la distribution des autres produits.

Une des solutions envisagées était de renforcer le samedi avec de la FTV. Or cela n'est pas concevable pour parvenir à former ces agents et trouver les ressources pour un seul jour. La main sera laissée au DE pour mettre en oeuvre les modalités au plus près de son besoin. Tout ce qui sera fait en septembre pourra perdurer en octobre.

Future organisation en octobre

On revient aux organisations d'avant covid concernant le temps de travail ; par contre nous modifions la structure des repos. Nous souhaitons évoluer vers un modèle avec des jours faibles sur lesquels nous aurons moins d'effectifs dont le samedi ferait partie. Le dialogue social local sera nécessaire.

L'objectif est de maintenir le gain des PT de cycle même partiel dans un contexte de perte de trafic important => 82% du MPAP de juillet 2019 à 2020. Vigilance également quant à la différence de typologie urbain/rural.

Peak période

Nous appelons à la nécessaire vigilance relative à la prévision des flux

Le comité de régulation des flux montre une efficacité de plus en plus importante. Nous devons capitaliser sur cette expérience pour mettre les PIC aux services de l'exploitation en établissement.

Réorganisation 2021

Dans le cadre des futures organisations et accords avec un dialogue social construit, nous avons la responsabilité de préserver nos marges de manoeuvre pour être agile et adapter nos organisations. L'exemple de la situation sanitaire doit nous montrer la voie.

Nous avons une volonté de faire de petits ajustements plus régulièrement au lieu

de gros projets tous les 24 mois. Il nous faut également simplifier les outils pour mener des ajustements de l'organisation en 3 à 4 mois contre 9 mois actuellement. Tous les projets se sont arrêtés et les réorganisations ont été suspendues pendant la période de crise sanitaire. Il va falloir les reprendre au plus vite pour ajuster les besoins. La mise en place du pilotage par les coûts va nous faire monter en compétence sur la gestion.

QUESTIONS ET POINTS DIVERS (PHILIPPE DORGE, FABRICE FERRE, YVES ARNAUDO)

Reconnaissance et Adaptation au poste
L'ACE et MC2 se félicitent de l'augmentation de la prime DE mais leurs adhérents n'ont rien observé concernant les revalorisations et les parts variables et n'ont aucune visibilité quant aux modalités d'adaptation aux postes.

Il n'y a plus d'adaptation au poste pour les DE. Il y a un BRH sur la mobilité qui intègre des éléments mais ils n'ont pas été communiqués ni à l'ACE, ni à MC2. Yves ARNAUDO nous fournira ces éléments ainsi que les fourchettes de rémunérations des DE mises en place l'an passé. Il nous rappelle qu'il existe un minima en salaire pour les DE.

Plan de carrière pour les DE

L'ACE et MC2 font observer qu'au Réseau, un DS a plusieurs parcours (rester DS, devenir DT...)

Contrairement au Réseau où il y a des DS, nous avons des DE de PIC, PPDC, PFC, PDC, etc... Il y a beaucoup de différences. Philippe DORGE précise que d'expérience il ne souhaite pas ce type de parcours pré-défini. Je suis pour la culture de l'exemple (DE devenu DRH DEX, DO, DEX, RCG, etc....).

GTA-GTM

Nous déplorons une perte de temps considérable pour les mises à jour.

Cela allait mieux avant la période covid. L'outil n'a pas pu s'adapter à la période et nous oblige à un travail de modélisation. Nous devrions retrouver nos marques pour octobre.

Ensemble Vers le Monde des Services
Nous exposons les préoccupations (organigramme, nombre d'établissements.....) des DE consécutives à la mise en place du projet EVMS.

Philippe DORGE précise qu'il est contre les organigrammes types et croit à l'intelligence du terrain et des managers. De plus, il n'a pas l'intention de réduire le

nombre des établissements.

Le pilotage par les coûts vous permettra de faire ce qu'il vous semble le plus efficace. Il faut peut-être plus de l'un et moins de l'autre. Il faut faire gagner du temps aux RRH et leur enlever les tâches administratives. J'en profite également pour vous informer que nous allons dorénavant recruter en externe des RESC plutôt que des DE.

L'ACE et MC2 insistent sur le triptyque (Compétences, Postures, Engagements) des « o » qui n'est souvent pas au rendez-vous.

Les organigrammes établissements montrent globalement un bel équilibre par rapport au besoin. Une réflexion est menée sur ce qui entoure les établissements avec une volonté d'enlever tout ce qui n'est pas nécessaire aux services des établissements. Il y a trop d'expertise (d'experts) ce qui nuit à l'efficacité. Il nous faut mutualiser et optimiser. Philippe DORGE ajoute qu'il y a un besoin de réduire la structure au Siège et en DEX.

Autonomie des DE, EAP.

Nous faisons part de nos interrogations quant à l'autonomie des DE et le développement des équipes autonomes.

Nous étudions la meilleure manière de mettre en oeuvre les équipes autonomes (une équipe = un ROP) plus rapidement sur l'ensemble des territoires. Nous avons une volonté de donner la main aux équipes pour les responsabiliser. Elles doivent être porteuses du changement quand la maturité est au rendez-vous (grille en cours de mise en oeuvre). L'organisation est encore trop une affaire d'expert alors qu'elle devrait être maîtrisée, à terme, par les managers. J'en profite également pour rappeler l'importance du Brief qui permet de cranter la réalisation d'une journée réussie.

Mobilité : fonctionnement avec les autres branches

L'ACE et MC2 s'interrogent sur le coût et l'efficacité de la mobilité inter-branches pour la BSCC (Immersion 15j LBP- 3j Réseau, recrutement des plus jeunes qui viennent d'être longuement formés, aucune contribution pour les inaptes...).

Les mobilités de la BSCC vers le réseau fonctionnent car nous avons chaque année environ 500 à 600 mouvements. Toutes les modalités sont des dépenses groupes qui n'impactent pas spécifiquement la BSCC.

Ce qui me gêne plus et sur lequel je vais intervenir, ce sont les exemples que vous me donnez pour lesquels ils ne prennent pas les PAR à compétences égales.

Véhiposte

Nous évoquons la lourdeur dans les procédures qui engendrent des coûts supplémentaires : ex > délai livraison véhicule trop long qui engendre des locations)

Nous passons par des référents car les prix sont négociés. Toutes les factures doivent être validées par le DE. Nous regardons ces dysfonctionnements.

Molocs

Quelle évolution ?

Nous étudions des véhicules de taille trafic avec une ergonomie plus protectrice pour les montées et descentes des véhicules. Nous allons relancer l'accès à des

camions 20 m3.

Convention DE

La prochaine convention DE aura lieu au début de l'année 2021.

La prochaine rencontre ACE-MC2 avec nos dirigeants est prévue à l'automne 2020.

Yannick ROULETTE
Christophe ANDRE

ECHANGES CONSTRUCTIFS EN PAYS DE LOIRE

Didier GOMEZ, président de l'ACE Pays de Loire, Martine LESIEUR, vice Présidente et Christophe AUDEON, trésorier ont rencontré le 15 septembre 2020 Olivier HELIE, DR Pays de Loire assisté de Laurent BACHET, DRAT.

Didier GOMEZ les remercie de les recevoir et de leur accueil et insiste sur le plaisir de se retrouver après de longs mois sans réunions physiques.

Les premiers échanges portent sur les résultats du Groupe et les crises sanitaires et économiques. Les résultats commerciaux seront déterminants pour l'Avenir. Est également évoquée, l'arrivée de Philippe HEIM comme Président du Directoire de La Banque Postale et la période d'observation qui en découle pour l'instant.

Les représentants de l'ACE vont ensuite attirer l'attention de leurs interlocuteurs sur divers sujets.

CONFORMITE

Y-a-t-il des évolutions prévues pour l'aide aux DS comme par exemple un « COB aidant » sur les secteurs ?

Olivier HELIE est très conscient des difficultés d'outils. Il fait partie d'un groupe de travail au Siège et fait régulièrement état de cette problématique. Pour le moment, il n'y a pas d'évolutions. Nous avons le RMD Risk Manager pour nous aider. Attention aux problèmes de délégations pour les dérogations d'assurance vie. Olivier HELIE milite pour que nous ayons les mêmes outils que les cobas afin de pouvoir mieux répondre aux demandes des clients.

PART VARIABLE

Quel niveau en cas de départ en TPAS,

retraite ou sur un autre poste ?

Pour les TPAS ou les retraites, elle est calculée sur la base de l'année précédente au prorata du temps et donnée immédiatement (solde de tout compte). Pour les départs suite à choix professionnel, pas de part variable, sauf si liée avec les Clés de la réussite.

RECONNAISSANCE

Certains DS ont travaillé quelques mois ou années sans encadrement dans un secteur qui s'est agrandi. Une reconnaissance est-elle prévue ?

Il n'est pas prévu de valorisation financière. Elle doit être discutée avec le DT lors de l'attribution de la part variable. La DR demande un pesage de poste après chaque agrandissement de secteur. Pour le moment, pas d'évolution de forts enjeux à très forts enjeux, le «gap» est trop important.

RECRUTEMENT

Comment sont recrutés les futurs DS ?

Deux nouveaux DS junior de formation Bac +5 issus de l'alternance bancaires d'autres réseaux viennent d'être recrutés. Ils vont réaliser une doublure d'environ 9 mois avant d'intégrer le vivier. Ils ne seront pas prioritaires pour les secteurs. C'est le DT qui choisira suite à APC. Un vivier est constitué : il y aura des APC : deux dans un vivier pour monter en compétence en attente d'assessment et formation. Les RCPart et les REC avec un passé de cobra pourront postuler. Olivier HELIE vient de faire une revue de personnel : peu de départs dans les 12 mois à venir, mais davantage dans 2 à 3 ans.

Un nombre important de secteurs se

retrouvent en difficulté en raison de vacances d'emploi de cobas. Après recrutement, les temps de formation et d'accreditation s'avèrent longs. Ce manque de force de vente provoquera inévitablement une attrition clients. Qu'est-il prévu en terme de recrutement ?

Les arrivées cobas (vivier, alternance, promotion, ambition cofi ...) ne suffisent pas à compenser les départs. Beaucoup d'expérimentations sont menées concernant l'activité des conseillers bancaires aussi bien à La Banque Postale que dans les autres réseaux bancaires. Le plan stratégique 2030 définira les options retenues pour notre réseau, suite à la phase de consultation. Le nombre de contacts clients influe fortement sur le pesage des portefeuilles cobas. L'avenir du métier de cobra 3/1 : RAD en premier et RDV en face à face. La création de postes de CSP est prévue mais le nombre n'est pas connu à ce jour.

LES FUSIONS

Des fusions de secteurs sont-elles prévues ?

Non, il faut garder des secteurs à enjeux pour les débutants dans la fonction. Pas de fusions prévues mais quelques aménagements entre certains secteurs. Les DS concernés sont prévenus. Les nombres de contacts sont regardés au près pour le pesage des portefeuilles Cobra. Création de CSP pour certains secteurs où les clients patrimoniaux sont en croissance significative.

LES VEHICULES DE SERVICE

Ils sont quelquefois enlevés rapidement à des secteurs. Un délai pour ce retrait est-il possible ?

Le DRAT explique que la « moulinette »

de changements de segments des secteurs (A,B,C ou D) se fait tous les six mois. C'est ce paramètre qui influe sur la mise en place et le retrait des véhicules de service. Un secteur a reçu un véhicule qui lui a été retiré six mois après !!! Le retrait se fait dans un délai négocié avec le DS.

LE RESSENTIMENT DES DS

Nous constatons des sentiments de solitude, d'isolement (post Covid ?), un retour au « Tout commercial » chez les DS et les encadrants. Seuls les comités DT ont repris en physique. Des réunions sont elles de nouveau envisagées ?

Les ateliers de cocoaching peuvent reprendre en petits groupe (8) avec des

thèmes à remonter. Nous pouvons aussi envisager des formations individuelles avec l'EMRG. Les communautés managériales vont reprendre mais les réunions étant limitées à 30 personnes, nous diviserons par 2 le nombre de présents, ce qui se traduira par 2 communautés au lieu d'une.

NB / La limitation récente à 15 personnes oblige à repousser encore les conditions de réunion d'une communauté managériale, même en demi-groupes.

INFORMATIONS DIVERSES

Les projets immo sont maintenus mais reportés. Les conduites du changement ont repris avec, localement, des aménagements d'horaires.

Les représentants de l'ACE remontent

au DRAT leur souhait de l'intervention de juristes.

Didier GOMEZ remercie Olivier HELIE et Laurent BACHET pour ces échanges constructifs et propose une prochaine rencontre avec un représentant de l'ACE, de chaque DT.

Didier GOMEZ



EN BRETAGNE, UNE RENTREE A 300%

Dans la continuité des échanges engagés depuis septembre 2019 et pour la 3^{ème} fois en un an, une délégation du bureau régional de l'ACE Bretagne a été invitée à rencontrer le Directeur Régional, le vendredi 9 octobre 2020.

Christian FOLZER, Directeur Régional de la Bretagne était accompagné de Florence LHOMME DRH et de Guy ARCHAMBEAU DT de Portes de Bretagne.

En introduction, le DR a salué la qualité et la transparence des échanges établis avec la section régionale de l'ACE.

Pour lancer la discussion, Stéphane RAULT, Président Bretagne de l'ACE, évoque le nombre croissant de DS en difficulté dont la fatigue physique et psychologique a été exacerbée par la crise sanitaire du COVID 19. Si le diagnostic est réalisé pour notre région, les témoignages du dernier Conseil d'Administration de l'ACE du 17 septembre, relatent cette même situation, aux quatre coins du pays.

Lors de la dernière rencontre du mois de juin, cinq priorités avaient été définies par le Directeur Régional :

-Présence renforcée souhaitée des fonctionnels de la DR sur le TERRAIN

Le DR explique qu'il est très favorable à cette présence car elle permet à chaque fonctionnel de rester en contact avec la réalité du TERRAIN et ainsi d'apporter un soutien plus efficace au quotidien. Le bilan fait état d'une présence effective dans de nombreux secteurs avec une priorité qui a été donnée aux Secteurs les plus en difficulté.

L'ACE souhaite que ces nouvelles pratiques puissent perdurer et se développent aussi dans les Secteurs qui le souhaitent. Les DS doivent exprimer leurs besoins auprès de leur DT, ce qui permet de garantir les arbitrages nécessaires, pour la bonne équité des ressources.

-« 0 » CA en fin d'année

La situation économique de la Bretagne ne diffère pas de la tendance nationale avec une baisse des chiffres d'affaires de tous les marchés, des flux clients en forte baisse (environ 30%) et un surcoût des dépenses de fonctionnement (vigiles, FTV pour garantir la période estivale ...).

L'indicateur retenu sur les CA est une priorité du Plan de Rattrapage

défini et auquel chaque secteur doit pouvoir contribuer activement.

L'ACE Bretagne partage cette nécessité mais relate la complexité à atteindre les ambitions sur la population des chargés de clientèle dans le contexte actuel de reprise de l'épidémie et donc d'absences importantes de collaborateurs.

Cet impératif 2020 favorisera également la réduction de la dette sociale pour 2021. Un effort de tous est nécessaire pour atteindre cette ambition.

-Part Variable et Revalorisation (Comité de lissage à tous les niveaux)

Ce point n'étant pas d'actualité en cette fin d'année, un bilan pourra être réalisé au moment de la campagne nationale, au premier semestre 2021.

-Baromètre d'Engagements (mise en place de groupes de travail)

Suite à la présentation des derniers résultats, en particulier sur la population des DS, le Directeur avait proposé la mise en place de groupes de travail. Compte tenu de la période que nous vivons depuis mars, ces ateliers n'ont pu se dérouler. Le DR souhaite néanmoins une reprise

rapide, avant la fin de l'année, des travaux visant à améliorer les résultats des indicateurs les plus en décalage, en co construisant des actions opérationnelles avec les DS et les encadrants.

Florence LHOMME, notre DRH, pilotera le projet. Les modalités retenues sont de prioriser les indicateurs en plus fort retrait lors du dernier baromètre et de soumettre les propositions issues du Panel national des secteurs pour les adapter localement. Sous la forme d'un « panel régional » des représentants des DS et des encadrants de chaque DT sont vivement invités à rejoindre ces groupes de travail pour réfléchir aux meilleures actions qui contribueront à renforcer le bien-être au travail des DS et des encadrants, ce qui favorisera leur engagement et impactera la performance de toutes les équipes de Bretagne.

Deux « Panels » seront ainsi créés, un pour les DS et un autre pour les N-1 et les collègues déjà engagés dans le Panel National seront conviés à intégrer la version régionale pour apporter leur expérience.

-Autonomie des Secteurs au 3^{ème} Trimestre

A l'instar des travaux de la Direction Générale du Réseau sur le 3^{ème} volet de Perspectives +, notre DR s'était engagé à témoigner sa confiance aux DS en responsabilisant le collectif DS au niveau de chaque Direction de Territoire pour libérer les initiatives locales et permettre à chaque équipe d'apporter une plus grande contribution à la réussite commerciale de la Direction Régionale.

Le bilan du premier mois et demi confirme une absence d'action supplémentaire (pas de cible complémentaire à traiter et aucun reporting demandé, en particulier celui initialement prévu le lundi). Seules les actions nationales et les 7 priorités de la DEX guident le cadencement du Q3.

Sur les enjeux et CAP des 300% liés aux 7 priorités, on constate que ici ou là, une communication diffé-

rente aurait pu éviter des tensions chez les Conseillers Bancaires.

Quant aux stimulations et aux challenges divers, leurs rôles est important pour accompagner la motivation des équipes commerciales, mais là aussi, une communication plus efficace permettrait un meilleur suivi et une meilleure efficacité pour embarquer toutes les équipes dans chaque DT. De manière générale, les DS se sentent frustrés de ne pas pouvoir suivre correctement toutes les actions lancées par la Direction Commerciale.

Le Directeur Régional explique qu'il souhaite une communication descendante plus rationnelle avec l'envoi d'un seul mail qui contiendrait de manière synthétique l'ensemble des actions, challenges et priorités de la période.

L'usage du mail fait aussi débat pour les messages adressés directement aux forces de ventes.

A nouveau, notre DR tranche de manière pragmatique. Si la communication d'une nouvelle offre, d'un nouveau produit...est belle et bien du domaine fonctionnel, leurs mises en marché relèvent exclusivement de la ligne hiérarchique DT et DS.

Malgré les initiatives locales, ces actions ne suffisent pas à satisfaire pleinement les DS dont les attentes en matière d'autonomie sont bien supérieures. C'est en ce sens que l'ACE nationale travaille avec la Direction Générale du Réseau pour faire évoluer le périmètre d'autonomie des DS. Mais c'est aussi à l'occasion des groupes de travail qui seront organisés au niveau de la Direction Régionale que des idées et solutions locales pourront émerger.

A ce bilan des engagements formulés lors de la précédente rencontre, d'autres sujets ont été abordés.

Nouvelle gouvernance du Groupe

Les évolutions feront l'objet du prochain Plan Stratégique avec un retour au premier trimestre 2021 et à noter le départ de Catherine CHARRIER-LEFLAIVE, N°2 de LBP. Sur

le projet de mutualisation des portefeuilles (Portefeuille 09), certaines régions testent depuis le début de l'été ce nouveau concept, mais pas de retour pour le moment.

Fusions de secteurs

La DR confirme qu'il n'y a à court terme aucun projet de fusion de Secteurs en Bretagne.

Système d'Information

Notre Directeur Régional est très à l'écoute des difficultés du terrain et remonte de la manière la plus impliquée auprès de la Direction Générale, les impacts néfastes des dysfonctionnements quotidiens sur l'expérience clients, l'expérience collaborateurs et in fine sur le business.

Le domaine des Risques

Inquiétude légitime des DS sur le pilotage des formations règlementaires pour lesquelles le SI n'est pas toujours fiable et surtout difficile à lire. L'ACE souhaiterait un fichier régulier contenant la synthèse des formations règlementaires à faire pour chaque collaborateur.

Les DS alertent également leur ligne hiérarchique sur le poids de plus en plus important des contrôles à réaliser, avec des moyens qui ne sont pas suffisants (outil RADAR qui ne fonctionne pas correctement, augmentation du temps nécessaire en raison des nombreux dysfonctionnements, nouveaux contrôles à réaliser...) mais aussi de la responsabilité parfois pénale engendrée par le domaine de la maîtrise des risques.

A l'issue de cette rencontre de nouvelles actions prioritaires se dessinent

-Mise en place de groupes de travail pour les DS et d'autres pour les Encadrants

Pour travailler sur les indicateurs du baromètre social en retrait, avant la publication des résultats de celui de la campagne actuelle.

-Autonomie des Secteurs

Association de DS dans l'élabora-

tion de la mise en marché des campagnes commerciales et construction des prochains challenges. L'emploi des prochains budgets d'animations commerciales de la DEX sera déconcentré au niveau DT.



-Maîtrise des risques

Des actions restent à définir mais un fichier plus « lisible » pour les formations règlementaires serait le bienvenu pour faciliter le pilotage efficace de ce sujet stratégique pour l'entreprise.

Une nouvelle fois, le temps de la rencontre a été optimisé pour échanger de manière très constructive à la recherche de solutions visant à consolider les résultats de la Direction Régionale sur l'ensemble des domaines sous pilotage,

mais aussi à renforcer les actions d'amélioration de la Qualité de Vie au travail des DS et des encadrants.

Stéphane RAULT remercie sincèrement Christian FOLZER pour le temps consacré et la confiance réelle témoignée par notre Directeur Régional à travers l'ensemble des sujets évoqués, en toute transparence.

Nul doute que les actions validées donneront lieu à de nouvelles rencontres dans les prochains mois.

Nicolas LE TOUTOUR

« ECHANGES CONVIVIAUX SOUS LE MASQUE » DANS LES HAUTS DE FRANCE

Malgré un contexte sanitaire compliqué, Véronique PECQUEUR et Myriam MOULIN sont allées à la rencontre de Laurent POIRET, nommé Directeur Régional en début d'année. Cette première rencontre différée pour cause du COVID a permis aux déléguées du bureau de l'ACE des Hauts de France de présenter le fonctionnement de notre association au niveau du Nord-Pas de Calais.

En ce 2 septembre, le Directeur a exprimé sa satisfaction de se rencontrer et de rappeler les mois difficiles que nous vivons depuis le printemps dernier.

A ce sujet, nos représentantes ont tenu à corroborer du soutien de la Direction pendant le confinement et le souci de transparence des communiqués via Teams au quotidien. En effet, chaque matin, les Directeurs de Secteur étaient informés de l'évolution des démarches en provenance du Siège dans l'organisation de nos établissements. Elles ont également souligné l'écoute des difficultés et problématiques vécues dans chaque secteur de la part de nos hiérarchiques afin que chacun sur le terrain puisse agir en conséquence. « On est restés soudés ».

A ce titre, Laurent POIRET a souhai-

té connaître le ressenti de l'ACE face à une situation inédite.

Laurent POIRET : Ce qu'en pense l'ACE ?

Ces TEAMS matinales ont bien été perçues par tous les collaborateurs des secteurs.

Merci également pour le soutien de l'ensemble de la DR (DRAT, RH, Dir Com, et les 4 Dircos).

C'est la seule DR qui a fonctionné de cette façon.

Laurent POIRET : Vu le contexte sanitaire, il n'y aura pas de réunion en présentiel prochainement.

J'ai effectué un sondage auprès de l'ensemble des managers pour pérenniser ce mode de fonctionnement en réunion.

Les échanges se feront :

- Le mardi sur les items suivants : gestion, RH, fonctionnement, budget...



- Le vendredi sera « Commercial », le but est d'entendre une analyse globale des résultats et être en réactivité avec notre force de vente pour la mise en place des plans de rattrapage et ne pas attendre la semaine suivante pour réagir.

ACE : *Quid du départ d'un DT, quel est le fonctionnement de ce territoire ?*

Laurent POIRET : La cible MC2 est de 10 territoires.

Il va y avoir un redécoupage de la DR d'ici 3 à 4 semaines ; pour l'instant, chaque Directeur de Territoire a accueilli 2 secteurs au sein de leur équipe.

ACE : *Quid des fusions des secteurs ?*

Laurent POIRET : Pas dans l'immédiat, j'attends le remaillage qui est à étude par l'équipe du Siège. Il faut s'attendre à 10% de baisse du nombre de secteurs.

ACE : *Au regard de la pyramide des âges, beaucoup de départ, qu'en pensez-vous ?*

Laurent POIRET : Il n'y aura pas de nomination externe dans le département, pas de promotion sur place sur un même secteur, pas de nomination sans son accord et je souhaite la fluidité entre les territoires.

Il faut prendre en considération «vie privée - vie professionnelle» en évitant et respectant l'éloignement géographique (45 mm de route pour une femme et 1h pour un homme).

Il souhaite mettre en place des binômes, pour accompagner et former les nouveaux DS, REC et RE ; nouvellement nommés et venant d'horizon différents (Coach

LPM...).

Après ces échanges et remerciements, il a été rappelé que tous les deux ans, une assemblée générale de l'ACE permet à chaque manager de s'exprimer sans langue de bois en dehors de l'environnement professionnel.

La dernière s'est déroulée le 11 octobre 2018 et avait rassemblé plus de 100 personnes dans la région d'Ar-

ras. Comme espéré par Véronique et Myriam, la prochaine assemblée doit être un moment de «retrouvailles» en présence de nos dirigeants avec une invitation exprimée directement à Laurent POIRET.

Reste maintenant à savoir quand ce souhait pourra se réaliser en prenant en compte tous les éléments et bien sûr dans un contexte serein.

Myriam MOULIN

PRISE DE CONTACT AVEC LA DIRECTRICE DE LA DSEM

La DSEM représentée par Cécile REVILLARD, Directrice de la DSEM et l'ACE Section Métiers Techniques se sont rencontrées le 23 juin 2020.

L'ACE félicite Cécile REVILLARD pour sa nomination à la DSEM, et lui souhaite la bienvenue.

Notre association remercie également Cécile REVILLARD pour avoir accepté cet échange.

Jean Marc TOURNOIS Président de l'ACEMT présente un historique de l'ACE, et des différentes instances que le Siège lui accorde.

En préambule, Cécile REVILLARD revient sur la période COVID que nous traversons et remercie l'ensemble des équipes pour le travail accompli.

LES DTSI

Quelle image avez-vous des DTSI, et qu'en attendez-vous ?

La Directrice de la DSEM voit les DTSI dans un rôle de manager et d'organisateur, mais convient qu'il est peut-être utile de revoir les fonctionnalités des DTSI par rapport à leur fiche de poste.

En effet, depuis le Projet de Transformation de la DSEM, et la modification du CODIR initial, les DTSI peinent à trouver les attendus du Siège par rapport à leur rôle.

Elle propose aux DTSI de réfléchir à un mode plus matriciel de leur fonction, une articulation du leadership avec des instances d'échange, de travail en amont sur les projets et de partage. Les DTSI présents feront une proposition.

ACE : envisagez-vous un tour de France pour aller à la rencontre des territoires ?

Cécile REVILLARD rappelle qu'il existe une priorité absolue qui est le chantier social, dont la date de fin est mars 2021. Elle s'engage toutefois à venir visiter les territoires, et à en informer les DTSI.

FIN DE CARRIÈRE DES DTSI

D. AMAR, votre prédécesseur avait à son époque envisagé de l'intégrer au Chantier Social. Qu'en est-il ?

La Directrice prend connaissance de ce sujet.

L'ACE restera attentive à ce sujet.

PART VARIABLE

Les DTSI font remarquer que leur part variable baisse très clairement depuis plusieurs années sous le prétexte de ne pas être dans un engagement commercial, et font remarquer que leurs territoires ont été agrandis, mais que le peu de reconnaissance est venu sur le sujet d'interrogation.

Cécile REVILLARD explique que l'enveloppe est un pourcentage de la masse salariale, et que les règles RH prévoient que les enveloppes des collaborateurs ne peuvent pas être utilisées pour servir les managers. La distribution de toute l'enveloppe se fait à l'équilibre.

VEHICULES D'ENTREPRISE

Pourquoi ne pas autoriser les véhicules d'entreprise pour compenser cette perte de reconnaissance incontestable, aux DTSI qui le souhaitent ?

La Directrice étudiera les impacts de cette demande avec la Directrice financière. Elle reviendra vers l'ACE.

LE RESSENTI DU TERRAIN

L'ACE fait remarquer que la grogne monte sur le terrain, liée au non versement de la prime d'activité, liée au COVID

Elle reconnaît qu'elle-même a été surprise de ne pas voir la DSEM éligible, d'autant que les Centres Financiers le sont.

Jean Marc TOURNOIS
Président ACE de la Section
Métiers Techniques

LES BIENVEILLANTS CONSEILS DU DOCTEUR RODET



Docteur Philippe RODET :

« Les entreprises et les structures qui sortiront le mieux de cette crise seront celles qui auront le plus pris soin de leurs collaborateurs pendant cette période »

Depuis avril 2018, sous l'impulsion du DRH Groupe, le Docteur Philippe RODET intervient auprès des managers de La Poste sur la bienveillance en général et le management bienveillant en particulier.

L'ACE a immédiatement manifesté son grand intérêt sur le sujet et a ouvert les colonnes de LIACE dès l'été 2018 sous forme d'interview puis de chronique. Les retours des lecteurs ont été plus que positifs et ont éveillé l'intérêt sur cette approche inhabituelle dans notre monde professionnel.

Après des conférences à l'Institut du Management à Paris et des participations à des collectifs managériaux en territoire, il a accepté l'invitation à notre congrès de mai 2019 à Pornichet sous forme d'une intervention bénévole. Vu la « standing ovation » à l'issue de sa présentation, et les discussions, ensuite, entre congressistes, ce fut un vrai temps fort du congrès.

Alors que la crise sanitaire continue, et que la reprise des activités professionnelles et scolaires génère des inquiétudes, le Docteur Philippe RODET a accepté de répondre à nos questions et de partager son vécu de la crise et ses conseils aux Directeurs d'Etablissement et collectifs managériaux pour prendre

soin de leurs équipes.

Bonjour Dr Philippe RODET, et merci de répondre à l'invitation de LIACE. Tout d'abord, comment allez-vous ?

Je vais bien, merci, et la période passée m'a donné l'occasion de renouer avec mon métier premier qu'est la médecine de terrain, je suis allé travailler bénévolement dans un service Covid d'un hôpital de province.

L'engagement de ma vie, c'est servir là où il y a des besoins, et cette période a réveillé chez moi cette envie d'aider au plus près des malades, comme je l'ai fait en tant que jeune médecin dans des pays parfois en guerre puis comme urgentiste à l'hôpital.

Avec le recul, quels sont quelques-uns des enseignements que vous voudriez partager avec les postiers ?

La crise sanitaire, comme toutes les crises, a généré du stress, je crois même qu'elle en a généré plus qu'une crise financière, car le risque ici est celui de contracter une maladie grave et éventuellement de la transmettre à ses proches.

Cette crise a augmenté les sources de stress, et en même temps a diminué les « facteurs de protection », tels que les liens sociaux qui ont été dégradés, les moments agréables entre proches (famille et amis)... Ces « facteurs de protection » sont générateurs d'hormones qui diminuent les effets du stress (ocytocine, endorphines). Lorsque les sources de stress augmentent et que les « facteurs de protection » diminuent, l'équilibre est rompu et le stress s'exprime pleinement.

De ce fait, les comportements des gens sont devenus plus agressifs et ceux qui sont en contact avec le public vont subir un niveau de stress encore plus important. Il est essentiel de les en informer et de les préparer à résister.

Je voudrais aussi attirer l'attention sur le fait que si les crises, dans un premier temps génèrent du stress, dans un second temps, elles ont un impact moral sévère. La crise actuelle a été plus prompte au niveau moral, les épisodes dépressifs étant déjà nombreux. Agir maintenant a donc deux avantages, vivre mieux le temps présent et éviter des gros pro-

blèmes demain.

A La Poste, nos populations de guichetiers et de facteurs sont en contact permanent avec la population et sont donc concernées par ce risque – quels conseils leur donneriez-vous ?

Il faut déjà les informer, car on ne réagit pas de la même manière quand on sait que cela va être difficile. Ensuite, il est important que l'ensemble de la ligne hiérarchique opérationnelle et fonctionnelle soit consciente et témoigne de sa solidarité.

Plus que jamais, il va être essentiel d'exprimer de la considération et de formuler des retours positifs (encouragements, compliments, remerciements). Souvenons-nous que les émotions positives diminuent le niveau de stress et renforcent la cohésion, la persévérance et... l'optimisme !

Qu'en est-il pour les encadrants et les Directeurs d'Etablissements ?

Ils ont eux aussi été soumis à des contraintes énormes, il va donc être nécessaire à la fois qu'ils se protègent, qu'ils continuent à prendre soin de leurs équipes et qu'ils bénéficient d'un management riche de bienveillance.

Pour se protéger, par exemple, il est possible de prendre le temps le soir d'écrire les moments agréables de sa journée et de se focaliser sur les trois les plus importants lorsqu'on se couche. Cette forme d'hypnose de pleine conscience fait baisser le taux de deux hormones du stress.

De même, prendre conscience de ses petits succès en les notant dans un carnet va augmenter le sentiment d'efficacité personnelle, c'est à dire la conscience que dans un domaine précis, on sait faire, ce qui se traduit par une action plus significative de l'ocytocine, une hormone protectrice.

Enfin, avoir une activité physique régulière et modérée va freiner, là aussi, la sécrétion de deux hormones du stress. Si l'on limite l'impact des hormones du stress et si on augmente l'efficacité des hormones protectrices, on va améliorer la qualité de son sommeil, ce qui permet de vivre mieux, de mieux résister

aux agressions, et de renforcer son immunité. Et dans le contexte actuel, c'est majeur !

A côté des « mesures barrières », pourquoi ne pas faire émerger des « mesures terrain »? Souvenons-nous de la belle phrase de Louis PASTEUR : « le microbe n'est rien, le terrain est tout ». On sait qu'un temps de sommeil suffisant, de l'activité physique et un niveau de stress bas améliorent nos défenses naturelles.

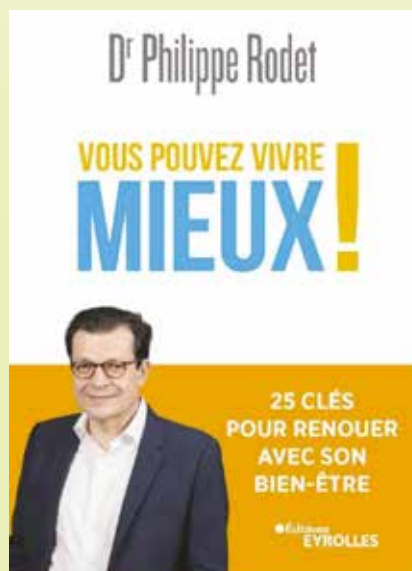
Ils devront aussi bénéficier d'un management bienveillant, en mesure de diminuer les effets du stress et d'augmenter la motivation. Une enquête réalisée par Opinion Way en avril 2020 a montré que l'épidémie avait entraîné une augmentation du pourcentage de personnes stressées de 10% et une baisse de la motivation chez 25 % des collaborateurs...

Si l'on agit pour mon bien, c'est à dire que je sois en bonne santé et que je me réalise dans mon travail, je serai moi-même plus en mesure d'agir pour le bien d'autrui...

Les entreprises et les structures qui sortiront le mieux de cette crise seront celles

qui auront le plus pris soin de leurs collaborateurs pendant cette période. Et leur succès s'amplifiera avec la poursuite de comportements attentionnés. Ce qui était important hier est devenu essentiel !

Le mois de mars, mois du confinement, a aussi été le mois de la naissance de votre nouveau livre : Vous pouvez vivre mieux !



En effet, le 3 mars, est paru, aux Editions Eyrolles, mon nouvel ouvrage intitulé «Vous pouvez vivre mieux !».

Dans mon métier premier, la médecine d'urgence, j'ai été confronté à la peine d'autrui et j'ai dû apprendre à l'appréhender.

Actuellement, j'aide des personnes ayant un haut niveau de stress à aller mieux.

Comme beaucoup, j'ai moi-même traversé des périodes délicates.

Dans mon vécu professionnel comme personnel, j'ai trouvé des moyens simples et efficaces pour vivre mieux et ce sont eux que j'ai eu envie de partager...

Merci encore, Dr RODET, cher Philippe, pour votre participation, votre écoute et vos conseils toujours avisés, aussi bien auprès de la population des postiers que pour toute personne qui cherche à préserver au quotidien sa santé physique et mentale.

Jean-Pierre DE SANTIS

LES LOGOS DES MARQUES AUTOMOBILES

Premier épisode

Les périodes de confinement sont propices à porter de l'intérêt à des éléments de notre quotidien que nous avons l'habitude de banaliser. La voiture fait partie de ce quotidien.

Chaque constructeur personnalise ses modèles grâce à une représentation graphique (dessin, symbole, etc.) appelée logotype (ou logo).

Nous vivons entourés de logos.

Mais comment et pourquoi ont-ils été créés ?

ALFA ROMEO



Automobili).

Le logo d'ALFA ROMEO représen-

En 1915, Nicola ROMEO prend le contrôle d'ALFA (créée en 1910 - Anonima Lombardo Fabbrica

tera alors les armes de la ville de Milan du temps des Croisés, c'est à dire une croix rouge sur fond blanc, et un serpent dragon avalant un infidèle, blason des VISCONTI.

AUDI



Auguste HORCH fonde en 1899 une firme portant son nom dont il quitte la direction en 1909. Empêché d'utiliser son patronyme pour sa nouvelle firme, il choisit le nom AUDI («écoute» en latin) HORCH étant issu du mot «hören» («écouter» en allemand).

Les quatre anneaux du logo représentent quant à eux l'union des

marques AUDI, DKW, WANDERER et HORCH.



L'union des 4 constructeurs (avec leur ancien logo)

ASTON MARTIN

Le plus ancien logo Aston Martin connu a été introduit en 1921 et se composait d'une simple fusion des lettres "A" et "M" en noir à l'intérieur d'un cercle de deux lignes noir. La conception ailée est tout d'abord une adaptation de 1927. On a créé le nom de l'entreprise placé sur une paire d'ailes blanches.



BMW

Jusqu'en 1919 la firme construit des moteurs d'avions mais en est interdite par le traité de paix. En 1922, elle prend le nom de Bayerische Motoren Werke (BMW) se tourne alors vers la production automobile. L'emblème représente une hélice stylisée aux couleurs de la Bavière

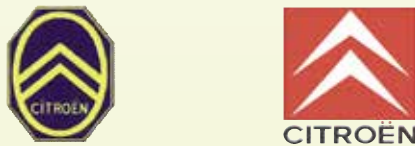


Premier logo Blason de la bavière

CITROËN

En 1914, André CITROËN dirige une entreprise fabriquant des engrenages à chevrons dont il est l'inventeur.

Lors de la création de la firme automobile portant son nom, il reprend le sigle de son ancienne entreprise : les chevrons.



DACIA

En 1967, dans la périphérie de la ville roumaine de Pitesti avec l'assistance de "Renault", on a construit une petite usine automobile, où on a lancé la production de la petite voiture Dacia 1100 (en fait, Renault R8). La société a alors été appelée UAP (Uzina de Autoturisme Pitesti).

Le nom de Dacia vient de la dénomination du territoire de la Roumanie moderne dans la Rome antique. Les Romains ont choisi un tel nom pour la tribu des Daces, qui habitaient sur ces terres.



DS

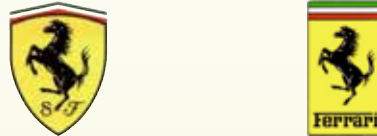


Aviez-vous compris que le logo DS est formé en

fait de trois chevrons Citroën?

FERRARI

Le fond jaune du logo représente les couleurs de la ville de Modène. Le fameux cheval cabré est la représentation d'un trophée rapporté par un ami d'Enzo FERRARI, pilote de chasse, qui avait abattu un avion allemand portant les armes de la ville de Stuttgart, un cheval cabré.



FIAT

Le logo de FIAT (Fabbrica Italiana Automobili Torino) créé en 1968, les quatre lettres sur fond bleu, reste le plus utilisé par la firme. FIAT, fondée en 1899, n'a pas eu, avant cette date, de réel signe de reconnaissance si ce n'est les quatre lettres de FIAT.



FORD

La firme, fondée par Henry FORD en 1903, adopte son sigle définitif (FORD écrit sur un ovale bleu) en 1927. La calligraphie du mot FORD, quant à elle, a été choisie dès 1903. Elle avait été réalisée par l'ingénieur en chef d'Henry FORD qui l'utilisait sur son papier à lettre.

A noter que le bleu et le blanc sont les couleurs officielles des Etats-Unis en compétition.



HONDA



La firme japonaise créée en 1948 par Soichiro HONDA n'aborda l'au-

tomobile qu'en 1964.

Pour sa branche auto, le logo de la firme est tout simplement un H stylisé.

HYUNDAI

1968: Chung Ju-yung est le constructeur de l'autoroute qui relie Séoul à Pusan. Il se lance dans la construction navale, dans les barrages, les centrales nucléaires. Le logo représente la lettre initiale de Hyundai dans une ellipse. La couleur bleue représente l'excellence, la suprématie et la fiabilité.



JAGUAR

En 1935, la Swallow Sport Company choisit un nouveau nom : JAGUAR.

Le logo, remplaçant le SS d'actualité peu glorieuse, représente l'animal de face gueule ouverte.

De nos jours, un JAGUAR bondissant est arboré par les nouveaux véhicules de la marque.



KIA

Le logo Kia est très simpliste. Il se compose d'une ellipse enserrant le nom de la compagnie en caractères majuscules. L'ellipse est un symbole de la performance, de la créativité, de la fiabilité et de la fierté. Le nom est composé des lettres K, I et A, en blanc sur le fond rouge. Toutefois, le A est conçu différemment et manque la barre horizontale entre les deux lettres.



Le logo actuel

Le logo futur

Jean-Pierre GUILLOTEAU

A CHAQUE SIECLE, SA PANDEMIE

Alors même que nous traversons une période épidémique d'une intensité jamais connue précédemment pour la plupart d'entre nous, un retour sur quelques siècles en arrière nous prouve que des maladies contagieuses et mortelles ont existé au cours de chaque siècle.

Sans remonter au-delà du 18^{ème} siècle, nous avons tous entendu parler d'épidémie de pestes buconiques ou noires, de celle de Marseille en 1720 ou encore d'épidémie de lèpres.

Plus récemment, au début du 20^{ème} siècle, plus précisément pendant la guerre 14/18, est apparue la grippe espagnole qui portait mal son nom puisqu'elle venait en réalité soit de Chine, soit de Russie.

Alors pourquoi l'avoir appelé « grippe espagnole » ?

Pendant la guerre, l'Espagne qui était une nation neutre, était le seul pays à parler franchement de cette grippe H1N1. Cela a conduit par erreur à conclure que l'Espagne était à l'origine de ce virus.

Cette épidémie s'est propagée en trois vagues. La première d'avril à juin 1918, une seconde d'août à octobre 1918, beaucoup plus violente et qui généra une très forte mortalité dans tous les pays du monde.

Après deux mois d'accalmie, de décembre 1918 à janvier 1919, l'année 1919 voit étrangement une recrudescence importante du nombre de cas.

Cette troisième « vague » est toutefois moins grave, les individus atteints lors des deux premières vagues présentant désormais une immunité, et ne pouvant donc ni être contaminés ni colporter le virus. Ce retour de la pandémie déclenche des foyers épidémiques disséminés sur la planète, notamment dans les régions jusqu'alors épargnées, comme l'Australie, où il ne sera résorbé qu'en août 1919.

Quelques cas sont encore décelés en 1920 et 1921.

Les estimations effectuées à cette époque allaient de 30 à 50 millions de

morts, mais en 1998, un colloque de spécialistes dans les domaines médicaux, sociologiques et historiques, a sur la base d'archives, réévalué ce nombre à au moins 100 millions de décès.

Dans le contexte de la guerre, on isolait une ou deux semaines, les troupes qui regroupaient de nombreux cas, on supprimait les permissions.

L'idée de confinement était suggérée par le monde soignant et la distribution de masques était très importante car il semblait que la propagation se faisait par les airs.

Cependant la médecine était quasi impuissante pour traiter ce virus. Certains médecins coloniaux utilisaient la quinine qui était employée pour le traitement des fièvres du paludisme africain ou asiatique.

Dans les cas les plus graves, on injectait des tonicardiaques tels que la caféine, le camphre ou l'adrénaline pour pallier les défaillances du cœur.

D'autres traitements plus basiques tels que des cataplasmes à la moutarde ou du bleu de méthylène étaient également utilisés.

Globalement la médecine était dans la difficulté et patageait quelque peu.

Quelques remèdes de substitution à base de rhum auraient également été utilisés !!!

L'évocation de cette pandémie vieille d'un siècle ne peut que nous interpeller tant par son origine que sa propagation et ses conséquences ainsi que les moyens mis en oeuvre pour essayer de l'enrayer avec les incertitudes et les difficultés pour y parvenir.

Comment ne pas trouver une certaine similitude entre cette épidémie vieille d'un siècle et celle que nous subissons aujourd'hui !!!

Ce simple rappel de 100 ans en arrière, prouve que même si la société évolue en permanence tant sur le plan sanitaire que médical, elle se modifie également par les moyens de communication qui transportent les hommes en tout point de la terre mais ces mêmes hommes sont également les porteurs de cette pandémie.

Au-delà de ce constat, espérons que comme au début 1919, une éventuelle troisième vague de faible intensité mettra fin à ce maudit COVID 19.

En attendant, prenons soin de nous et prenons soin des autres.

Jean-Pierre GUILLOTEAU



UN SÉJOUR ROYAL EN VAL DE LOIRE

A nous la vie de châteaux aurait aussi pu être le titre de notre périple en remplacement d'un circuit initialement prévu au Guatemala. En effet, la situation sanitaire mondiale a eu raison de modifier notre sortie annuelle et c'est en toute convivialité que nous nous sommes retrouvés dans la région Centre pour en apprécier la douceur de vivre.

A l'origine de cette balade mi-octobre, les fidèles participants des voyages organisés par notre amicale depuis plusieurs années ont souhaité passer quelques jours ensemble avec l'ambiance qui nous anime. C'est ainsi que Blois fut l'épicentre de notre pérégrination sur les rives de la Loire.

Que dire de ces édifices cossus édifiés, pour la plupart sous l'influence de François Ier, ayant traversé les siècles qui font le bonheur des férus d'histoire ou admirateurs de merveilles architecturales. En empruntant la longue allée bordée d'arbres aux couleurs d'automne dans le domaine de Chenonceau, la première

approche de notre périple fut empreinte d'émerveillement tout comme le Clos Lucé, dernière demeure de Léonard de Vinci, maître italien connu notamment pour ses chefs-d'œuvre dont La Joconde et ses multiples inventions avant-gardistes pour son époque.

Le groupe a également vécu une expérience de détente et d'harmonie en embarquant sur des toues, allant ainsi à la rencontre authentique avec le fleuve et sa nature avant de se fondre dans le parc paysager de Chaumont-sur-Loire, qui chaque année accueille le festival international des jardins.

Autre moment tout aussi intense, le château de Cheverny dans un écrin de verdure et richement meublé dans un dédale de pièces qui nous a subjugué tant par son mobilier que la splendeur décorative de ses murs à tous les étages. C'est aussi ce lieu emblématique qu'HERGE s'est inspiré pour dessiner celui du capitaine Haddock dans les aventures de Tintin.

Cheverny est aussi connu pour son vignoble et c'est donc tout naturellement

que nous avons pu goûter différents breuvages après avoir découvert le chai où les effluves ont été appréciés à leur juste valeur. Chacun en a profité pour repartir avec quelques bouteilles de ce vin fruité qui seront à coup sûr dégustées pour des moments joyeux et festifs. En poursuivant notre chemin, un passage chez un meilleur ouvrier de France, où nous avons aperçu la transformation de la fève de cacao en chocolat ; un régal pour beaucoup d'entre nous. Après cette journée bien remplie, le plus célèbre des châteaux de la Loire, Chambord au milieu d'une nature à perte de vue, mérita un arrêt pour apprécier à la juste valeur de cet emblème de la Renaissance française.

Et comme toutes les bonnes choses ont une fin, le château royal de Blois sur un piton rocheux clôtura notre séjour pour lequel il fallait faire honneur.

Enfin, nous ne pouvons passer sous silence les moments partagés à table où chaque repas fut un festin tant les plats goûteux et copieux se sont succédé rassasiant les convives au fil des jours. Et comme soulignait Catherine (non pas de Médicis...) avant de repartir dans nos contrées respectives « Ce séjour sur les traces des illustres rois et reines de France fut enrichissant culturellement et gastronomiquement ; ces sorties sont à renouveler dans notre si beau pays ».

Philippe BRISBART

NB : Conformément aux engagements pris, le bilan financier du voyage a été transmis aux participants ainsi qu'au Président National, Président et Trésorier de la section des Retraités.



Tout sourire devant le château de Cheverny

A noter sur vos tablettes

Métiers Techniques

Président : Kelly MARTIAL

La Poste ATM 93420 Villepinte

Tél : 06 86 43 86 54

Email pro : kelly.martial@laposte.fr

Liace Magazine

Publication bimestrielle éditée par l'Amicale des Chefs d'Établissement de La Poste
Chez Mr Yannick ROULETTE, Président de l'ACE
81 impasse des loutres 85220 COMMEQUIERS

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

Compte Twitter : twitter.com/AcePoste

Dépôt légal : novembre 202 - ISSN : 1167-5772

Le numéro 2 euros en vente au siège de l'ACE - Abonnement 1 an 5 numéros = 10 euros

Directeur de la publication : Yannick ROULETTE

Rédacteur en chef : Jean-Pierre GUILLOTEAU

Réalisation, mise en page et impression :

IMPRIM' LINGO - 4 rue Mickaël Faraday 67540 OSTWALD

Ont participé à ce numéro :

Christophe ANDRE, Philippe BRISBART, Jean-Pierre DE SANTIS, Didier GOMEZ,
Nicolas LE TUTOUR, Myriam MOULIN, Françoise PEPIN, Doris STEBIG,
Et Jean-Marc TOURNÔIS

PRENEZ SOIN DE VOUS

Depuis de nombreuses années, notre association a su se doter d'un mode de fonctionnement bien structuré qui lui a permis de mettre en place la tenue d'instances régulières.

La section des retraités articule le sien avec la tenue de réunions annuelles du Bureau National des Retraités et une Assemblée Générale tous les deux ans.

Dans l'année du congrès de l'ACE, le BNR se réunit à deux reprises, une fois en mai dans le cadre du congrès et une seconde fois en décembre.

L'année suivante se tient en mai, l'AG de la section et en décembre se réunit le BNR.

Ce système, en place depuis de nombreuses années a pourtant été mis à mal en cette année 2020.

Tout avait été mis en place pour la tenue de l'AG en mai 2020 sur le site du Mas de Saboth à Vers sur Lot.

Le contrat était signé avec l'hébergeur et le programme d'activités élaboré à la fin de l'année 2019.

Tout se présentait sous les meilleurs auspices mais....., c'était sans compter sur l'arrivée totalement imprévisible d'un terrible virus qui prenait rapidement des proportions dramatiques et qui allait imposer

à chacun de nous à partir de la mi-mars, des mesures de confinement pendant près de deux mois.

Cette situation sanitaire nous a dans un premier temps mis dans l'obligation d'envisager un report de notre AG du 23 au 26 septembre 2020, avec des conditions de sécurité sanitaire renforcées et en espérant que ce maudit virus ne serait plus à ce moment-là, qu'un très mauvais souvenir.

Si les premiers temps du déconfinement ont semblé aller dans ce sens, le début de l'été s'est traduit par une reprise de plus en plus nette de la propagation de ce covid 19.

Face à cette situation, nous avons pris le 11 août 2020, la décision d'annuler cette AG et en avons informé à cette même date les adhérents invités et l'hébergeur.

Les messages qui ont suivi nous ont confortés dans notre choix, la grande majorité de nos membres partageant notre décision.

Il convient également de préciser que le contrat que nous avons signé avec le Mas de Saboth, permettait une annulation sans aucun frais à condition qu'elle soit faite au plus tard 30 jours avant la date du séjour.

De ce fait, l'acompte que nous avions versé nous a été intégralement remboursé.

Aujourd'hui, nul ne peut prédire l'avenir de ce virus et ses conséquences sur notre santé et arrêter la date éventuelle d'une prochaine réunion tenue en toute sécurité et avec sérénité est impossible. Malheureusement et compte tenu des restrictions actuelles, la réunion du BNR et la traditionnelle manifestation de fin d'année qui l'accompagne restent très compromises. En tout état de cause, dès que la situation sanitaire le permettra, nous programmerons une nouvelle AG. Dans cette éventualité, il faudra trouver un nouveau site puisque celui de Vers a été annulé.

En attendant, la gestion de la section des retraités sera assurée par le bureau en place à ce jour. Pour l'heure, compte tenu de notre âge et des risques liés à certaines maladies chroniques, nous souhaitons à tous de passer au travers des mailles du filet "corona" pour que nous puissions nous retrouver TOUS pour des moments festifs et conviviaux. Prenez soin de vous et de votre entourage, soyez patients, de meilleurs jours viendront.

Doris STEBIG et le bureau de la section des retraités

DISPOSITION FISCALE

Extension de la demi-part fiscale aux veuves d'Anciens Combattants

Suite à un amendement passé quelque peu inaperçu, l'article 158 de la loi de finances 2019-1459 du 28 décembre 2019, a modifié l'article 195 du Code Général des Impôts et accordé le bénéfice de la demi-part fiscale aux veuves de plus de 74 ans, quel que soit l'âge de décès du conjoint titulaire de la carte d'Ancien Combattant.

Cette disposition est applicable pour les les déclarations de revenus de 2021

SUDOKU 174 (difficile)

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

SOLUTION DU N° 173

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

MOTS CROISÉS

SOLUTION DU N° 173

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

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

Horizontalement

- Etrangement
- Pourri - Mal prononcée
- Ecrivain français - Il s'entoure de cuir
- Rempporté - Premier fleuve français - Faire eau de toutes parts
- Pas à toi - Fermer - Vaut un m3
- Favorable au sein d'un milieu hostile - Fera l'affaire - Croyances, avis
- Plus ou moins bien sapé - Une roue à changer - Gendarme du petit écran
- Consacré - Vaste étendue - On s'y battait en duel
- Demande une suite - Appel discret - Pronom féminin - Travaux pratiques
- On la sort souvent pour deux tours - Louper - Esclave spartiate
- Pièce de monnaie - Disséquer - Quarts chauds
- Qui est en larmes - Crue - Cap à tenir

Verticalement

- Vraiment abjecte
- Mot de chipie - Le paradis en indonésie - En excès
- Nation - Elle donne des ailes au peloton - Qui n'a aucune compétence
- Vin blanc espagnol - Bouffarde
- Sont aussi nos aïeux - Docteur abrégé
- Associer à but social ou humanitaire - Extraite de.
- Protectrice des marins - Inspira Lamartine - Elle peut être amicale
- Bras artificiel - Une certaine pomme de terre
- Argon au labo - Poètes antiques - Père du Nom de la rose
- Diplôme post- bac - Cours d'eau
- Unis - Avéré - Ile de France
- Passée par un sas - Mesure chinoise
- Equidé male né d'un âne et d'une jument - Dépourvu de peau
- Nommer par la voie des suffrages - Le chrome au labo - Retiré
- Sortie de la rose ! - Sourire enfantin
- Repassera la charrue - Fait pencher la balance

VOUS AVEZ LE DROIT DE PRÉFÉRER UNE BANQUE QUI ASSURE



Assurance Auto

Quand plus de 9 clients sur 10 sont satisfaits de la gestion de leur sinistre Auto, c'est qu'on fait les choses bien*.

spécial
COLLABORATEURS**

Profitez dès maintenant de vos avantages

Pour en savoir plus et souscrire

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



LA
BANQUE
POSTALE

BANQUE ET CITOYENNE

* Source La Banque Postale Assurances IARD, baromètre de satisfaction auprès des clients « sinistrés » Assurance de dommages IARD – 2019.

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

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

La Banque Postale Assurances IARD - S.A. au capital de 241 713 000 €. - 30 Boulevard Gallieni 92130 Issy-les-Moulineaux. RCS Nanterre n° 493 253 652. Entreprise régie par le Code des assurances. La Banque Postale - S.A. à Directoire et Conseil de Surveillance - Capital de 6 585 350 218 € - 115 rue de Sévres - 75275 Paris CEDEX 06 - RCS Paris n° 421 100 645. ORIAS n° 07 023 424.