

Le bilan du Grand Dialogue, à travers la synthèse des groupes de parole et les plans d'actions identifiés, a été présenté aux syndicats.

Parmi ces actions, la Direction a souhaité relancé la pratique des petits déjeuners et autre dîners de com.

Ce management post-moderne donne dans l'écoute, la proximité ... mais surtout pas de rassemblement de plus de 10 personnes !

Tout ceci fleure bon l'air du temps. Il est de bon ton pour l'entreprise d'investir la sphère privée de ses salariés. Dans ces conditions on ne juge plus la valeur du salarié à son savoir-faire, mais à son savoir-être, à son comportement, à ses valeurs. Le salarié doit livrer son intimité, être transparent pour son employeur... Remarquable évolution sur laquelle on peut méditer, qui vise à supprimer la sphère privée des individus au sein des entreprises, alors que dans le même temps on privatise le bien public, entreprises et services. Avez vous l'esprit « Corporate », ce succédané de culture d'entreprise ?

La venue du Directeur dans le cadre de ce « petit déjeuner » nantais méritait un accueil à la hauteur.

*La section locale se devait de relever le défi ! **Le croissant sera démocratique !!!***

Grand dialogue : la montagne aurait-elle accouché d'une souris ?

Une participation faible et le poids des managers surévalué

Nous avons dès le départ contesté la méthode de la Direction qui planifiait les groupes de parole sur un délai très court, qui plus est, pendant la période des vacances.

La participation est faible en général, 1/3 des managers et 1/4 des agents, soit 27,5% de participation avec un poids renforcé pour les managers qui ne représentent que 7,5% de l'ensemble des agents DSI Centrale.

Les synthèses sont transmises aux syndicats après filtrage de la Direction. Nous avons demandé à avoir les restitutions brutes des groupes de parole. De même nous avons demandé à avoir la synthèse de restitution remontée au Siège.

Un constat accablant

Ces réserves faites sur la méthode et la relative représentativité des groupes de parole, nous constatons qu'il y a plein de choses intéressantes qui remontent de ces groupes et qui recourent les constats que nous faisons et nos revendications. Ce n'est donc pas brillant pour la Direction, car elle est sous le feu des critiques aussi bien des agents que des managers...

Une souris verte...

Si on examine les plans d'action mis en place par la DSI Centrale, là on plane sur les sommets de la fameuse montagne qui a accouché d'une souris ! Beaucoup de communication, peu de concret, et pour ce qui est des mesures concrètes les plus importantes, la plupart étaient déjà décidées avant le grand dialogue :

- Création d'un CHS nantais : demandé dès la création de la DSI, a été validée en Comité Technique
- les places de parking Atlantica : traité en CHSCT,
- la diffusion des APC en interne par mail : déjà en place sur demande des organisations syndicales,
- le plan d'action EVRP : obligation légale,
- même la mise en place d'un RH de proximité sur Nantes ne doit rien au Grand Dialogue de la DSI Centrale, puisqu'il s'agit d'une des 10 mesures annoncées par JP Bailly avant l'été.

Risques psycho-sociaux et expertise CHS

La Direction décide d'une action de formation des managers aux RPS : très bien, mais c'est aussi une manière de se dégager du problème de détection et d'accompagnement des personnes en situation de risque sur les managers sans s'attaquer réellement aux causes. L'action "Relaxation sur tous les sites" est peut-être censée résoudre le problème ...

A comparer avec la méthode du CHS qui a voté, sur la base d'alertes répétées et du rapport du médecin de prévention,

une expertise externe (**et donc autonome et indépendante**) sur ce thème RPS que ni la direction, ni nous ne pouvons prétendre entièrement maîtriser. Pourtant, si la Direction reconnaît que ces risques existent, elle a indiqué qu'elle s'opposerait à cette initiative du CHSCT (elle a en effet la possibilité juridique de s'y opposer au TGI...). Toujours ce décalage entre le discours affiché et la réalité !

La direction ne manque décidément pas de culot, s'appropriant les actions initiées par le CHS, sans compter nombre d'actions découlant directement de projets en cours ou dans les tiroirs (Nova7, SSO ...)

Cerise sur le gâteau, ils envisagent à l'avenir une démarche GPEC (après négociation selon la loi), mais ils font passer de force l'évaluation des compétences (COMPSI), **sans écrire nulle part que cet entretien n'est pas obligatoire**. En effet aucun texte RH n'encadre ce dispositif typiquement du domaine GPEC. Mais ils font pression pour que les agents le passent. Voilà l'exemple même d'une démarche génératrice de malaise et de stress par manque de clarté.

Nos revendications légitimées

De notre côté ce Grand dialogue va nous permettre de nous appuyer sur la restitution des groupes de travail pour ce qui est des conditions de travail (pérennité des sites, horaires variables, cantine, douches, ..) car même une mesure simple comme la demande de douches n'a pas été prise en compte !

Et la commission Kaspar ?

Avant même la présentation du rapport, Le Monde titrait sur les préconisations de la commission : « *Embauches massives prévues dans la formation et le dialogue social* ». Toute la presse faisait ses gros titres sur 5.000 embauches à La Poste !

Mais dans le détail des articles, il apparaissait que l'annonce de la création possible d'emplois s'accompagnerait d'une destruction d'emplois... bien supérieure. En réalité d'ici 2015 **en solde négatif**, 10.000 **suppressions** d'emploi sont prévues (au lieu de 15.000 à l'origine) !

Un rapport de commande maison !

Qui prendra la peine de lire le rapport Kaspar dans sa globalité pourra constater que la partie sur l'évolution de La Poste ... aurait pu être écrite par Jean-Paul Bailly lui-même. Tous les poncifs libéraux y figurent, sans aucun esprit critique, bien loin des réalités. C'est un quitus accordé à l'action menée depuis 2002 par le président actuel de La Poste.

Morceaux choisis du rapport

Sur RDM et la métérisation : « Réalisées dans le cadre d'un modèle social, ces évolutions se sont réalisées de manière à favoriser la flexibilité interne par l'organisation, plutôt que la flexibilité externe par l'emploi. Elles ont de manière générale permis une amélioration des conditions de travail grâce en particulier à la modernisation des équipements et des outils de travail »

Sur le quasi statut : « La première fonction du modèle social a été d'assurer une gestion intégrée et équitable des salariés et des fonctionnaires: la stratégie poursuivie dès 1991 visant à rapprocher, aux limites du droit du travail et du droit de la fonction publique, les modes de gestion des personnels relevant des deux statuts a rendu possible le recrutement en grand nombre puis exclusif de salariés de droit privé. Le principe des carrières longues et l'absence de plans sociaux ont conforté cet équilibre, établissant un « quasi-statut » pour l'ensemble du personnel. »

Quand pointe le mépris envers les fantasmes des postiers : « En un sens, il est bien vrai que l'évolution du marché contraint l'entreprise à agir sans visibilité de long terme. De ce point de vue, l'idée, présente chez certains postiers, qu'il existerait un « plan caché », une « stratégie secrète » est tout à fait fantasmagorique. Comme beaucoup d'entreprises de services soumises à une forte concurrence et aux effets difficilement prévisibles de la révolution numérique, La Poste doit devenir une entreprise en adaptation permanente. Plutôt que de chercher à nier cette réalité, consubstantielle aux marchés contemporains, il conviendrait sans doute, pour pallier les effets négatifs de cette situation, d'aider les agents à affronter dans de bonnes conditions cette évolution continue de l'activité. »

Sur les préconisations

La commission préconise 4 orientations prioritaires et 8 chantiers. A noter que le « CDI à vie » est présenté comme un obstacle...dans le renouvellement du « modèle social de La Poste » pas assez flexible !

S'agit-il de vrais chantiers de négociation pour améliorer le bien être des postiers ?

Ou des futures réformes destinées à sauver le soldat Bailly et à poursuivre la même politique ?

Kasparade !

A 71 ans aux prunes, l'ancien leader de la CFDT au moment du premier changement de statut de La Poste, membre également de la commission Attali sous Sarkozy, ne pouvait refuser à Jean-Paul Bailly de présider la commission du Grand Dialogue. L'estime qu'il porte au président de La Poste est une des 3 raisons qui ont conduit J. Kaspar à accepter cette mission (dixit l'intéressé lui même dans un compte rendu de l'amicale des chefs d'établissements). Sans compter les émoluments...