

La commission de dialogue social de la poste dispensée devant les organisations syndicales a tenu ses promesses : La récréation est terminée !

L'ordre du jour était la présentation aux syndicats de *“la nouvelle méthode de conduite du changement”*. A la suite du *“rapport Kaspar”* puis des annonces médiatiques du PDG Bailly, la direction entendrait donc *procéder différemment* pour les prochaines réorganisations ? En préambule, on nous dit que l'objectif est *« d'intégrer encore davantage !? Les facteurs humains et sociaux dans les projets, et donc d'améliorer encore les conditions de travail et la vie au travail des agents »*. **Traduction : auparavant les réorg' amélioraient les conditions de travail, désormais les réorg' amèneraient du bien-être au travail !**

Enfin ils vont arrêter d'augmenter le nombre de PDI sur nos tournées !

Enfin ils vont arrêter de mettre en place des horaires inadéquats à une vie équilibrée à nos positions remise-collecte et cabine-départ !

Enfin ils vont arrêter de rogner les positions arrière et les CEDEX !

Enfin ils vont prendre en compte les rythmes et cadences de travail souhaités par les agents !

Enfin ils vont arrêter de nous imposer de la sécabilité sous toutes ses formes, source de stress et de lassitude des agents du courrier

Enfin ils vont mettre en place des organisations du travail respectueuses de la santé de toutes et tous et ne causant plus de maladies professionnelles et d'arrêts maladie...

Euh en fait, non... La nouveauté est dans la démarche, pas dans la finalité. Dorénavant, quand notre bureau sera en réorganisation, nous serons convié-es à une réunion explicative en amont. On nous y expliquera *le sens, les enjeux, les contraintes du projet, dans un souci de transparence et de pédagogie*. La grande idée de la nouvelle méthode de conduite du changement est de vouloir davantage associer les agents et les organisations syndicales à la construction des scénarios !! Ceci afin d'arriver à des *« diagnostics partagés »*. On croît rêver !



Les requêtes individuelles seraient étudiées attentivement !? Rien de mieux pour exploiter les jalousies.

Des études d'impact sur la vie au travail seraient mises en place et soumises en CHSCT. On serait alors en droit de se demander quels seront les 'indicateurs pertinents' pour juger de la qualité de vie au travail.

Le site de Bouguenais, retenu pour expérimenter *“la nouvelle méthode de conduite du changement”*, a été très instructif : on prend le projet initial, on change une virgule de place, on met la pression aux agents pour aller vite, on atteint le CAP de productivité, en se cachant derrière la légitime impatience des collègues à voir leurs tournées rééquilibrées.

La lutte restera la seule façon de faire entendre les vraies revendications des personnels sur l'emploi et les conditions de travail

Sud 1^{ère} organisation syndicale au courrier en Loire Atlantique/Vendée depuis les dernières élections, donc représentative d'un grand nombre de collègues, continuera de dénoncer les dysfonctionnements de cette entreprise qui marche sur la tête et de tout faire pour que les vraies revendications des personnels soient entendues. **Quand la Poste annoncera une réorganisation, nous mettrons en place une consultation globale des agents du centre :**

- Sur le ou les régimes de travail souhaités (35/42, 35/40, 39h22...).

- Sur le nombre de positions de travail nécessaire, et pas simplement par le prisme de la Direction qui ne voit que la baisse du trafic moyen journalier, de la mécanisation, des aggravations des constructions, des nouveaux outils, de la diversification des activités. Si le personnel veut sauvegarder l'emploi pour permettre de meilleures conditions de travail, aujourd'hui largement dégradées, et pense qu'il est urgent de combler tous les postes, alors **Sud** "partagera le diagnostic" !

- Sur la promotion en 1.3 à l'ancienneté ou en 2.1. En effet, les nouveaux outils et leurs technicités (Factéo, Tracéo, Quadéo, et le

prochain s'appellera Pinocchio ?...) doivent permettre une réflexion sur le 2.1 grade de base des métiers du courrier ! Le travail des facteurs et factrices "d'Avenir" n'a plus rien à voir avec nos anciennes fiches de poste.

Sud revendique le 2.1 minimum pour toutes et tous

- Sur la prise en compte des agents frappés d'inaptitude, conformément au code du travail, **c'est-à-dire que l'employeur doit tout faire pour préserver la santé mentale et physique des salarié-es, et par là même tout faire pour adapter le travail à l'homme et non l'inverse !**

Le Groupe La Poste (*confirmé dans son équipe de direction, encouragé à renforcer son pilotage*, le tout à grands renforts de communication) a dégagé au 1^{er} semestre 2012, **623 millions d'euros de bénéfices**, tout en remboursant 1 milliard d'euros de sa dette d'investissement pour ses supers machines de tri. Donc La Poste est en bonne santé, elle continue d'investir sur les marchés et est plutôt épargnée par la crise, car non seulement ses activités sont 'non-délocalisables', mais en plus elle accroît ses activités colis et bancaires à l'étranger.

Voici la liste des heureux veinards qui devraient être réorganisés en 2013, et qui, selon la Poste, verraient leurs conditions de vie au travail s'améliorer davantage... !!!

1^{er} semestre : Vertou, Rezé, Ste Pazanne, Guémené Penfao, Moisdon la Rivière, Riaillé, Châteaubriant, Chantonay, Herbignac, La Haye Fouassière, Sautron, Orvault, Couëron, Montbert, Aizenay, Pornichet, Les Herbiers, Luçon, St Hilaire de Riez, Nantes Eraudière et Nantes Beaulieu. **21 centres courrier !**

2^{ème} semestre : Pont St Martin, St Brévin, Pornic, St Florent des Bois, Mouilleron, La Chapelle, Savenay, La Baule, Nantes Rollin, St Jean de Monts, La Roche sur Yon UP, St Sébastien sur Loire, L'Ile d'Yeu, Challans, Beauvoir, St Herblain, St Nazaire, Nort sur Erdre, Ancenis, St Fulgent, Les Essarts. **21 centres courrier !**

Soit un total de **42 sites réorganisés** sur 80, soit plus de la moitié des centres ! Tous les autres seraient réorganisés en 2014 ! La facture (CAP de productivité globale) pour 2013 s'élèverait à une **soixantaine de suppressions d'emploi**, sans compter la PIC et le CTED aussi réorganisés. Et après on nous demande d'être co-constructeurs des projets de réorganisations ?!!

QU'ON ARRÊTE DE NOUS PRENDRE POUR DES CO.S !

Sud dénonce ce plan social déguisé d'une entreprise bénéficiaire. On ne sera jamais co-gestionnaire où coresponsables des vrais "collaborateurs" destructeurs d'emplois.

Le sulfureux jeu des chaises musicales : le Mercato est terminé ?

La période de transferts à la direction du courrier s'achève et a réservé son lot de surprise : Lors d'une 1^{ère} CDSP dès septembre, certainement pressée de reprendre le juste cours des choses, la DOTC 44/85 dévoila ses derniers remaniements : alors que début 2012, on nous annonçait la suppression "officielle" du groupement Vendée et que les 3 groupements restants se partageaient ses établissements, un nouveau découpage nous a été présenté. Et les 3 baptisés s'appellent : Nantes Estuaire, Erdre et Sèvre et Vendée. Tout ça pour ça ! Et les heureux élu-es DGC sont... les mêmes qu'avant. Mais une petite nouvelle arrive et le DOTC nous informe que "Stéphanie" prendra la direction de la Vendée ??! Hormis le fait que la forme est un peu cavalière dans ce

"tutoiement" où tout le monde s'appelle par son prénom, la question qui se pose, c'est pourquoi le DOTC se sépare de sa DRH ? Alors que le capitaine avait fait rentrer bon nombre de ses équipiers directement de la Touraine, il est curieux d'apprendre que l'ex DRH, qui a marqué son passage par une main mise sur tous les dossiers et souhaitait tout piloter de manière verticale, puisse partir en voulant nous faire croire qu'elle ne pilote plus le pôle RH... Espérons que son remplaçant n'utilisera pas de manières brutales incitant à raser les murs. Souhaitons également que la nouvelle Directrice Vendée n'aura pas un fonctionnement féodal, en ayant les mains libres pour disposer des têtes à sa convenance.

- Son remplaçant au poste de DRH arrive de la direction des services informatiques (DISIT). Souhaitons que le nouveau DRH remette du sens et des valeurs Humaines à cette fonction.
- Parallèlement la Directrice de la Qualité serait-elle un dommage collatéral du projet territorial ? La voilà désormais Responsable de la Communication à la PIC, serait-ce une régression ? Et son remplaçant à la qualité est le Directeur de Nantes Rollin.

Secret de polichinelle : Ce petit jeu des chaises musicales pourrait paraître anodin, méfiance pourtant. Ce qui se cache derrière tout ça et qui pour le coup aurait un impact pour nos bureaux, c'est un projet territorial V2 !? Une 2^{ème} couche de réorganisations et de regroupements de bureaux. Il suffit de regarder ce qui se trame dans les départements voisins pour s'inquiéter de prochains gains de productivité sur le dos des agents qui eux se retrouvent encore et toujours ballottés de changements en adaptations permanentes. Ces futures "plaques" seraient calibrées à 250 agents ! Facile d'imaginer les conséquences sur les mobilités, les risques pour les trajets, le comblement des tournées à découvert, les

ventes de quartiers qui pourraient se faire sur l'établissement entier. L'exemple en fut Nantes Beaulieu à l'époque, et Nantes Rollin demain ? Car on apprend que le Directeur de Rollin ne serait pas remplacé et l'heureux nommé est... l'actuel directeur de St-Herblain/Orvault/Couëron/Sautron qui va devoir assurer la sécabilité, euh non l'intérim ! Jusqu'en 2013, 2014 ?

L'objectif de La Poste sera encore de supprimer des emplois, le nombre global de cadres dans ces supers établissements avec parfois 8 ou 9 sites serait aussi revu à la baisse. Tout le contraire du constat de manque de manager de proximité dénoncé dans le fumeux rapport Kaspar.

Evidemment tous ces changements seront à valider en Comité Technique et étudier en Chs.Ct qui devront rendre des avis car "La Poste ne pourra plus à l'avenir ne pas assumer ses responsabilités et ses obligations d'employeur en matière de prévention de la santé de ses salarié-es".

St Nicolas de Redon en est l'exemple : Kaspar préconisant de '*desserrer les contraintes de gestion des effectifs*', en des mots plus simples de freiner un peu la casse des emplois, pour calmer le jeu ? Bref, notre Directeur 44/85 a du se réveiller un matin en se demandant '*comment je pourrais me les desserrer mes contraintes des effectifs, c'est-à-dire faire de la productivité facile et pas chère* ? Et il a l'idée saugrenue de jeter par-dessus bord le 1^{er} petit bureau limitrophe de sa DOTC !! Pas grand-chose, 8 ou 9 positions de travail et hop, une quinzaine de drôles envoyé-es dans la DOTC d'à coté (35/22) et on nous joue même le coup de la réunification de la Bretagne ! Ce qui se passe aujourd'hui à St Nicolas de Redon est scandaleux dans la manière de faire. Aucune consultation des agents qui doivent juste dire '*merci not' bon maitre*' et à ce jour aucune négociation. A qui le tour la prochaine fois ? Ras le bol de ces manières de faire féodales !! Les conséquences de tous ces projets sur la santé des agents doit être la priorité de nos Directions.



50 Bd de la Liberté 44100 Nantes
02 51 806 680 – Fax : 09.72.13.13.14

sudposte44@orange.fr

<http://www.sudptt44.org/>

Déclaration Préalable Sudptt 44/85 CDSP DOTC 2 octobre 2012

Nous sommes convoqué-es aujourd'hui à une CDSP avec à l'ordre du jour l'unique point d'information sur la 'nouvelle méthode de conduite du changement 'suite à la restitution du rapport dit 'Kaspar' dans le cadre du grand dialogue social.

De nombreuses interrogations demeurent et nous nous ferons lors de cette CDSP les porte-paroles des inquiétudes de nos collègues quant au devenir de leurs conditions de travail.

- Quelles priorités donnerez-vous en termes de négociations lors des réorganisations afin de ne pas rester sur les mêmes disfonctionnement que par le passé : projets alternatifs prenant en compte les propositions du personnel et des organisations syndicales
- Quand le PDG Bailly parle de *continuer de s'adapter pour faire face à un environnement économique instable et un avenir difficile*, quels seront les critères retenus dans les CAP permettant aux postières et aux postiers de croire en un avenir serein (trafic, chiffre d'affaire, résultat d'exploitation)
- Quand le PDG Bailly annonce 15000 créations d'emplois en 3 ans alors que dans le même temps, la Poste en supprime en moyenne 10 000/an, quel chiffre doit on attendre sur la DOTC 44/85 et quelles annonces ferez vous aujourd'hui sur le tempo des futures réorganisations ? Plus précisément, et en rapport avec les préconisations du rapport Kaspar, comment appliquerez vous le '*desserrement des contraintes sur la gestion des effectifs* ' ?
- Parallèlement à ces questions, et les inquiétudes étant nombreuses pour différents métiers ou filières, quels projets de recrutements comptez vous mettre en œuvre maintenant et d'ici à 2014 ; comblements de postes vacants, CDIisation des salarié-es précaires, permettant d'assurer grâce à de l'emploi pérenne, les missions de service public qui sont les nôtres aujourd'hui et une qualité de ce service attendue.
- Quelles mesures concrètes d'adaptation de l'outil de travail à l'homme prendrez-vous, comme le préconise le Code du Travail, pour enfin commencer à appréhender la dégradation des conditions de travail des postières et des postiers, sachant que les métiers du courrier deviennent exponentiellement pathogènes ? Quels moyens supplémentaires seront mis en place pour les agents cadres et non cadres, sachant que beaucoup sont pressurisés au quotidien, comme dénoncé lors des enquêtes dans le cadre du grand dialogue.

Nous ne souhaitons pas que ce qui a motivé le grand dialogue social soit oublié. Sudptt 44/85 sera très vigilant sur les mesures que vous serez amenés à prendre dans le cadre du grand dialogue et fera tout pour que le personnel de la DOTC 44/85 soit enfin écouté.