

CDSP DOTC 44/85
Du 18 Février 2013

Sud⁸⁵
ptt44



50 boulevard de La Liberté 44100 Nantes
02 51 80 66 80 Fax 0970064048
sudposte44@orange.fr

Toujours Moins D'emplois **Toujours Plus de** **RÉORGANISATIONS**

« Vous à Sud, vous êtes dans la surenchère, ce n'est jamais suffisant, vous en demandez toujours plus... » ?! (dixit le directeur)

Cette réunion commença avec une forme d'agressivité vis-à-vis de Sud! On peut comprendre la position du directeur, mais nous, on affirme qu'on ne peut pas défendre pied à pied les salariés face à cette direction ou devant les instances judiciaires, faire condamner la Poste et prétendre en plus, ne se faire que des ami-es !!

En effet, plusieurs préavis de grève étaient déposés sur l'estuaire; St Nazaire, Herbignac, Pornic. Sud y aurait donc fait de la surenchère en assemblée générale dans ces centres courriers ? Mais c'est notre boulot que de défendre au mieux nos collègues au quotidien, ne vous en déplaise !

Dans la foulée, un autre syndicat a eu aussi droit à

une volée de bois vert parce qu'il osait remettre en cause la qualité du dialogue social : « *Comment osez-vous remettre en cause mes Directeurs d'Etablissement ?* »... Ah pardon not' bon maitre, maintenant c'est la direction qui va décider à la place du personnel et des syndicats de ce qui est légitime ou non ?... Ben Non !

Il ne serait même plus possible aujourd'hui d'oser remettre en cause la qualité du dialogue social sans s'attirer les foudres du DOTC ? Nous laissons à chaque syndicat le soin de réagir face à ces nouvelles tentatives d'intimidation de la direction de s'immiscer dans leurs propres décisions !

A Sud, nous assumons les revendications du personnel, nous assumons nos prises de parole, nous assumons nos préavis qui sont totalement légitimes au regard de la politique sociale de la Poste !

Ceci étant dit, cette réunion avait pour but de nous présenter le bilan 2012 ainsi que les projets 2013, et comme d'habitude, aucun document de travail ne nous avait été fourni en amont histoire de ne pas nous laisser le temps de les décortiquer... ah oui, le dialogue social... Les objectifs de la direction étaient de passer en 2012 à **3750** agents en EAA (*ça veut dire Equivalent Agent Année, en gros l'emploi calculé en mettant les uns au bout des autres tous les contrats à temps plein et à temps partiel*) et le résultat serait **3798** EAA. Pour la direction, l'objectif n'est pas atteint et ce serait 48 emplois en trop ! Pour SUD, c'est au moins **48 emplois sauvés** en 2012 grâce en partie au gel des réorganisations ! Et pour 2013, il va falloir se battre pour sauver les emplois que les requins de la direction veulent à tout prix supprimer !

Evolution du trafic: 48 millions d'objets en moyenne/mensuelle en 2011, 45 millions en 2012, c'est 4.5 % en moins. La direction ne semble pas faire le choix de prévisions 2013 optimistes puisqu'elle nous parle déjà de baisse de 1.5 % en janvier. **Commentaires:** Difficile de vérifier les chiffres, mais nous dénonçons l'alignement de

l'emploi sur les chiffres de baisse du courrier. En effet, **ces chiffres ne reflètent pas la réalité du métier de facteur et de ce que vivent chaque jour les agents avec des parcours de distribution toujours de plus en plus longs et cette sécabilité qui nous éreinte ! Au secours la flexibilité du travail !**

Chiffres d'affaire courrier : Le chiffre d'affaire courrier serait en baisse, 138402 millions d'€ réalisés en 2012 pour un objectif prévu à 139562 millions d'€. Là aussi, ce ne sont que les objectifs qui ne sont pas atteints et le fait de les revoir à la baisse n'est pas condamnable en soi, vu qu'en plus on ne nous a pas fourni les chiffres de toutes les années précédentes histoire de comparer ce qui est comparable ! Ce discours et cette stratégie ne doivent pas servir d'excuses pour taper encore plus sur l'emploi, mais La Poste ne semble pas

l'entendre de cette manière, d'ailleurs on apprend dans le même temps que le DFI (directeur financier) est remplacé, sûrement un dégât collatéral... lamentable !

La Poste est un groupe avec des métiers qui évoluent en négatif et/ou en positif. L'ensemble du groupe est bénéficiaire (cf les chiffres nationaux 2012) et rien ne justifie des suppressions d'emplois aussi massives au courrier depuis quelques années.

Formation à la nouvelle méthode de conduite du changement : Alors là, on était dans la béatitude absolue... La direction, tellement pressée de redémarrer les réorganisations et de faire de la productivité, présenta la fin du gel des réorgs et donc la fumeuse NMCC qui doit redonner du sens aux suppressions d'emplois... Quelques extraits des informations fournies par la direction : *"100 % des formations effectuées (26) avec environ 375 participants dont 73 FQ soit presque 1 sur 2, et quelques Facteurs d'Equipe"* (ah, ben ce n'est pas si génial que ça alors) et surtout *"participation active des membres des Chs.Ct, sauf à Pont St Martin, Aizenais et Rollin..."* (Ah, y'en a qui se rebellent ?). D'après la direction, *"tous les participants étaient en phase avec la nouvelle méthode de conduite du changement, mais demande à voir leur application concrète dans les projets à venir"* ! Et tout cela, *"avec des FQ très impliqués et convaincus"*. Et le plus extraordinaire, la direction nous a informé que *"la majorité des facteurs n'avaient pas conscience de leur intérêt à alimenter en continue la base de donnée GEOPOINT"*. La messe est dite !!!

Commentaires : Sudptt a appelé à ne pas participer aux formations "Nouvelles Méthodes de Conduite du Changement". Ne tombons pas dans ce piège de la cogestion ou de la Co-construction. Le but de la direction étant qu'au bout du compte les représentant-es du personnel arrivent aux mêmes conclusions (Baisse de trafic = baisse de l'emploi)... De nombreux-ses membres Chs.Ct Sud ont tenu-es à être présent-es pour écouter quel discours lénifiant était prodigué dans

ces formations NMCC et ils n'ont hélas pas été déçu-es !

Quant à l'alimentation de Géopoint, si dans la théorie ça permet d'avoir une meilleure visibilité de la tournée, on sait que dans la pratique, cet outil n'est là que pour OPTIMISER les boîtes aux lettres, CIDEX et autres parcours de distribution pour faire encore et toujours de la productivité ! Ah oui, en voulant donner du sens c'est vrai... Ahhh, on se sent déjà mieux rien qu'en le disant...

44 réorganisations ! 220 audiences à prévoir ! 48 emplois en sureffectif !

La direction se moque des salarié-es: Nouvelle méthode de conduite du changement ? Accord Qualité de Vie au Travail ? Soit disant Grand Dialogue ? La vérité, **c'est qu'en 2013, les réorganisations sont repartiées de plus belle !**

25 projets initiés en 2012 : Ste Pazanne, Orvault, Sautron, Herbignac, Mortagne, Riaillé, Moisdon, Guémené, St Hilaire de Riez, Carquefou, Chantonnay, St Herblain, Mareuil, Pornichet, Aizenay, Châteaubriant, Pornic, La Haye, Rezé, Vertou, St Jean, Pont St Martin, St Brévin, St Julien, Nantes Rollin.

19 Projets en 2013 : Montbert, Couëron, Les Herbiers, Luçon, Nantes Eraudière, Nantes Beaulieu, ST Florent des Bois, La Chapelle/Erdre, Savenay, La Baule, La Roche UP + Ampère, Mouilleron, St Nazaire, Nort/Erdre, Ancenis, St Fulgent, Les Essarts, Challans, Beauvoir.

1 bonne nouvelle dans le lot : Châteaubriant est reporté à 2014 grâce à la ténacité des militant-es locaux !

Imaginez... 44 réorganisations, si on applique la nouvelle méthode de conduite du changement comme la vante la Poste, ce serait au strict minimum 5 audiences par réorg. C'est du délire ! Le rythme des réorganisations ne permet, bien évidemment, pas un réel dialogue social. Le seul but de la direction, c'est de rattraper ce qu'elle n'a pu mettre en œuvre pendant la période du gel, et ça, sans se préoccuper des conséquences pour le personnel !

Pourquoi ces réorganisations ? La réponse de la direction est toujours la même « *il faut s'adapter* » à la baisse du trafic courrier. Depuis le nombre d'années qu'on nous serine ce même refrain, avec des annonces de - 4.5 % an, on en est à se demander ce qui reste, d'après eux, dans la sacoche du facteur !

En réalité, baisse du trafic ou pas, les conditions de travail à la distri ne font que se dégrader, et les futures réorganisations, si on ne s'y oppose pas, ne feront que détruire encore plus les emplois et donc les conditions de travail.

Le personnel a déjà trop payé cette politique de gain de productivité à tout prix. **Sud est opposé aux suppressions d'emploi avec une revendication de « zéro productivité » !!!** Cette revendication est cohérente. Après la succession de drames à la Poste, après le gel des réorg et la sortie du rapport Kaspar, la seule solution pour renouer un dialogue social constructif passe par un arrêt des suppressions d'emploi et un arrêt des gains de productivité. Les projets 2013 traduisent bien le non sens de leur accord QVT ! Comment peut-on parler de chantier de pénibilité, de respect des organisations syndicales, de dialogue social renouvelé quand dans le même temps, la direction impose des réorganisations à l'arrache en sachant pertinemment que ce rythme infernal ne permettra pas un réel dialogue social.

Si ! Une autre politique est possible, basée sur la qualité du travail, d'une vraie prise en compte de la pénibilité, de la CDIisation de tous les précaires. Cette autre politique apporterait plus de bien être (le vrai) au travail, moins d'absences (qui augmentent), et moins de pathologies... Mais ce n'est pas le choix de nos directions !!!

Nouveau projet territorial ? "Ajustements" répond la direction, et elle passe à autre chose...

2 regroupements dits "ajustements" sont donc prévus au 1^{er} semestre 2013 ??? Formidable, tout baigne alors ! Le Dotc nous annonce qu'au moment du départ en retraite des 2 directeurs, on ne les remplace pas et on mélange les bureaux en faisant un peu de rafistolage, histoire de gagner un peu de sous au passage... Ceci induit le passage de 25 à 23 établissements sur la DOTC 44/85. Nous ne parlerons pas de Nantes Rollin qui a perdu son directeur il y a quelques mois et qui n'est toujours pas remplacé, sauf en intérim par celui de St Herblain/Couëron/Orvault/Sautron ! Bon, on vient d'apprendre que Rollin a changé de groupement et fait partie du même que les 4 autres bureaux, alors l'intérim risque de durer ! Quelle hypocrisie ! Alors que le rapport du copain de Bailly, Kaspar, préconisait qu'il fallait remettre de la proximité de l'encadrement et du relationnel dans les bureaux, nos directions font tout l'inverse et éloignent encore un peu plus les responsabilités de la base...

- Challans en avril 2013, devient donc bureau principal et absorbe St Gilles Croix de Vie, donc St Hilaire/St Jean de Mont/Noirmoutier, sauf le site de Machecoul qui sera rattaché à l'établissement de Pont st Martin...
- Aizenay et donc Coëx et La Motte, sont rayés de la carte et absorbés par Les Sables d'Olonne en juillet 2013...

Le seul problème, et de taille, reste la représentativité retenue pour les Chs.Ct de ces futurs établissements : Si la Poste appliquait les textes dans leur légalité, elle devrait supprimer les Chs.Ct existants et en créer de nouveaux avec comme base de représentativité pour siéger, le résultat des dernières élections au Comité Technique de 2011 (*voir décret de 2011 sur la mise en place des services de santé à la Poste*). Même le Conseil d'Etat, qui est la plus haute instance, vient de donner raison à Sudptt contre la Poste, en cassant le BRH de la Poste ! Cette dernière fait ce qu'elle veut à la bonne franquette et décide *de garder tous les Chs.Ct existants et les droits qui vont avec pour les représentant-es ?!* Mais comment faire correctement son mandat de représentant-es du personnel, quand votre président de Chs.Ct n'est pas votre directeur d'établissement ? Et depuis quand un membre Chs.Ct n'aurait pas le droit d'aller inspecter dans tout le périmètre de son nouvel établissement ? Petits arrangements à la sauce postale !

Accord cadre : Nous avons eu droit à une présentation du texte de l'accord national (avec un bel arrêt sur image sur ceux qui avait signé et les autres...) Ahhh, les bons et les mauvais élèves...

Questions SUD sur l'application locale de cet accord : Combien d'emplois en CDI ? Pas de réponse ! Concernant les mesures séniors TPAS (temps partiel aménagement sénior) ou AFC (allocation fin de carrière) ? Sud a dénoncé le fait que ces mesures étaient en recul par rapport au précédent BRH. En effet, pour les fonctionnaires, ces mesures impacteront totalement les agents en service actif qui, pour le plus grand nombre, partiront dans de moins bonnes conditions que s'ils n'en bénéficiaient pas (chercher l'erreur). Quand à la possibilité pour les salarié-es de bénéficier du TPAS, les conditions d'octroi nécessitant de disposer de tous ses trimestres au moment de la liquidation de la pension risquent fort de limiter le nombre d'agent concernés et en particulier les femmes qui ont eu des coupures de carrière. A toutes ces questions, aucune réponse de la direction qui s'est bornée à dérouler le contenu du texte national... A si, une réflexion sur la pénibilité : *faire de la prévention avec les facteurs sénior « en pénibilité »* mais rien n'est arrêté !!!



Lean Management : Sud a tenu à avoir des précisions sur une nouvelle méthode de management dite « ELAN » qui est en cours de déploiement sur la Dotc. Chacun comprendra qu'ELAN n'est que l'anagramme de "LEAN"! Le *Lean management*, "c'est la participation de l'ensemble des employé-es d'une entreprise à la lutte contre le gaspillage, en chassant tout ce qui produit de la "non-valeur ajoutée" !!! Sud s'étonne que ce projet soit mis en place dans l'opacité et sans aucune communication sur ce qu'est cette méthode de management très connue chez TOYOTA et dont les ravages ne sont plus à démontrer! D'ailleurs, Facteur d'Avenir fait partie de cette stratégie de mise en place d'équipes, avec des référents, les FE ou les FQ,

en réalité les TEAM Leaders, de la flexibilité et une prime carotte pour entrainer tout ce petit monde dans le jeu de la co-construction... Ensuite on met des critères d'attribution pour individualiser les résultats et on affiche ou on montre du doigt les mauvais éléments parce qu'ils et elles sont malades ou qu'un accident de service est survenu ! Sous couvert d'amélioration des conditions de travail, on va faire en sorte que les salarié-es eux mêmes contribuent à supprimer des gestes non productifs et donc à supprimer des emplois ! On n'arrête pas le progrès! Alors, CDSP ou Comité Technique spécifique ? Chs.Ct dans les établissements concernés, Nort sur Erdre ou la PIC où aucun membre n'est informé ?

Réponse de la Direction: "une CDSP aurait lieu su ce sujet" **Pour SUD, c'est le retrait du projet que nous revendiquons !**

CDIsation des précaires: Alors que sur la DOTC le nombre de CDD et les besoins d'effectifs justifieraient des transformations de CDD en CDI, la DOTC continue sur une autre voie. Outre les 56 alternant-es entré-es en formation en 2012 et qui en sortiraient en 2013, la Poste prévoit de recruter 2 nouvelles classes de 12 alternant-es, soient 24 agents. Par ailleurs, une classe de 12 autres *alternant-es spécifiques "traitement"* serait mise en place sur la PIC. Parallèlement, la direction prévoirait aussi le recours à des emplois d'avenir, soit 12 jeunes en intégration au travail. Pour Sud, le constat reste que la CDIsation des précaires travaillant dans nos services en CDD et Intérim n'est toujours pas d'actualité, et que la direction mise tout sur les contrats aidés par le gouvernement. **Travailler + pout gagner moins !!!**

Pour sauvegarder l'emploi en 2013, la lutte sera l'outil le plus efficace !

Il est urgent de se mobiliser tous ensemble ! Des préavis locaux se multiplient. N'attendons pas de passer un par un à la moulinette. Pour lutter contre les objectifs de la DOTC de suppressions d'emploi, Sud propose une intersyndicale à l'ensemble des syndicats, afin de déterminer une action rapide sur l'ensemble de la DOTC.

⇒ **Arrêt des suppressions d'emploi** ⇒ **Arrêt des réorganisations**
⇒ **Arrêt de la sécabilité**
⇒ **Mise en place d'un plan de CDIsation.**