

# BRIEF QUOTIDIEN

## LA VOIX DE SON MAITRE

Tous les jours, dans toutes les « équipes » des centres courriers, seront dispensés des ETC de quelques minutes, appelés « briefs quotidiens », comme à Coliposte, à la PIC ou au Réseau. Une super machine à laver les cerveaux et à mettre en compétition les agents. Quand *'lean management'* rime avec stratégie postale...

### ■ On connaît la chanson

Voulue par le directeur général du courrier/colis national, l'installation d'un « brief quotidien » à chaque niveau du mille feuille managérial (équipes, cadres, directeurs) se calque sur ce qui se pratique dans beaucoup d'entreprises en quête de « performance ». Concrètement, tous les jours, le chef d'équipe ou le facteur Qualité devra réunir les agents de l'exécution (facteurs, agents courrier, livreurs) quelques minutes, avec un tableau blanc où trois items fixeront la communication : *conquête, excellence, engagement*.

Après « 2015 réinventons le courrier » et son triptyque « *développement, performance, vie au travail* », le nouveau DG s'est creusé les méninges pour nous pondre « 2020 conquérir l'avenir » avec la nouvelle trilogie « *conquête, excellence, engagement* ». C'est en fait un copié collé sans originalité, les vocables signifiant peu ou prou la même chose...

La nouveauté réside dans son implantation dans le travail quotidien. En nous forçant tous les jours à participer à ses briefs, La Poste compte nous faire rentrer sa stratégie dans le crâne comme on dresse un toutou.

### ■ Des briefs et des dégâts

Là, La Poste entonne le refrain. La preuve en revenant au contenu de ses « briefs » :

**1/ CONQUETE** (ex Développement) : ça c'est le fric à aller chercher chez les client-es et usager-ères. Vente de timbres ou de produits postaux, propositions de « prestations » (nouveaux services). Un rappel quotidien de qui qu'a bien vendu et qui qu'est pas bon... Devra-t-on applaudir les collègues qui brillent et conspuer ceux qui s'en foutent ou qui n'ont pas le temps ? Mettre en lumière les « bons éléments », c'est dévaloriser tous les autres personnels, signe de pertes de confiance et de repères.

Ces « briefs » sont supposés être interactifs. La direction nous descend ses informations, et nous pourrions en faire remonter. Dans les faits, on ne peut poser des questions que sur les sujets choisis par les dirigeants. En nous enferrant dans cette pseudo participation et élaboration collective d'objectifs visés par l'employeur, La Poste accélère le déploiement

d'une technique managériale dénoncée de longue date par SUD : le *lean management*.



Lean management ou 'toyotisme' consiste à donner au personnel l'impression de mettre en place des projets, en fait des restructurations, des chasses aux temps morts ou de critères financiers à atteindre. Les salarié-es, renommés « acteurs » ou « collaborateurs », se sentiraient pris en considération pour leur savoir faire et leur expertise. Ne nous leurrions pas ; le but demeure de « *co-construire* » les projets de « *réduction des coûts* » et de « *chiffre d'affaire* » décidés par l'employeur. On connaissait le prélude avec les fameux « groupes de travail » et autres « méthodes ELAN ».

Pour SUD, c'est aux commerciaux de vendre des produits, pas aux facteurs, qui sont tout sauf des démarcheurs ou des colporteurs ! Les facteurs et factrices savent vendre à la demande, mais pas au porte à porte !

2/ **EXCELLENCE** (ex Performance) : ça c'est le fric qu'il faut économiser. Du taux d'instance aux réclamations des clients, de la sécable à la réorg', chacun-e est là encore mis en concurrence avec le petit voisin qui excelle. Pour SUD, une vraie expression libre et prise en compte serait d'entendre le personnel qui en a marre des doubles tournées, de la sécable ou de prendre ses congés d'été début juin ou fin septembre, là où l'embauche de saisonniers permettrait à plus d'agents de partir en juillet et août!



3/ **ENGAGEMENT** (ex Vie au travail) : la cerise sur le marteau. On devrait comprendre par là que La Poste se soucie de nos conditions de travail et de notre santé. Au contraire, elle rappelle au quotidien le nombre d'arrêts ou d'accidents de travail, de sinistres avec un véhicule et du coût engendré, pour bien montrer du doigt le mouton noir qui enraie la bonne marche de l'entreprise.

Pour SUD, c'est l'occasion de revendiquer que chaque absence doit être remplacée! La pénibilité et le stress, souvent dus à une charge niée par nos dirigeants, se combattent avec du personnel en nombre, pas en stigmatisant les collègues !

#### ■ Le temps c'est de l'argent !?

Qu'est que ça nous rapporte ces « forums » ou « jour'post » oraux et journaliers ? Va-t-on recevoir une part du gâteau si on a les signaux au vert, une fois les brebis galeuses culpabilisées ? Est-ce pris en compte dans les logiciels de calculs savants que La Poste met en branle quand elle nous réorganise à la seconde près ?

S'il faut « conquérir, exceller et s'engager », ce n'est pas pour arracher un 13<sup>ème</sup> mois, limiter l'impact des réorganisations ou combler les postes par de l'emploi pérenne ! Si plus personne ne se casse la patte en tournée ou tombe en arrêt maladie, si plus personne n'avise un seul objet suivi, si tout le monde vend plein de carnets de timbres tout en décrochant des contrats de livraison de courses à domicile, La Poste peut-elle « s'engager » à embaucher et nous augmenter ? D'après vous ?

Tout ce barnum ne sert qu'une cause : **LE BENEFICE DU GROUPE LA POSTE !**

SUD revendique que ce temps de brief quotidien soit reconnu en **temps de travail quotidien** ! Dans les temps forfaitaires d'une position de travail (pause, reddition des comptes, entretien des véhicules, etc...) il y a déjà 3 minutes par jour de temps de communication, pour les ETC hebdomadaires et/ou mensuels. Avec ces briefs, le compte n'y est pas. Ce temps forfaitaire doit être revalorisé, ce qui freinera automatiquement la casse des emplois.

**RESTONS VIGILANT-ES ! PUISQUE LA POSTE VEUT TOUT COMPTER, QU'ELLE INTEGRE CES BRIEFS DANS LE TEMPS DE TRAVAIL !**

**CE QUI NE DOIT PAS NOUS EMPECHER DE PORTER UN REGARD CRITIQUE SUR CETTE PROPAGANDE PRO FRIC QUI DIVISE LE PERSONNEL !**

**CONTINUONS DE REVENDIQUER L'ESSENTIEL : LA PRECARITE ET LA PENIBILITE SONT DES FLEAUX QUE SEULS DES EMBAUCHES, L'ARRET DES REORGANISATIONS ET DE LA FLEXIBILITE PEUVENT SOLUTIONNER !**