

Le Grand Monologue !!!

Le texte de présentation de la CDSP « Grand dialogue » commence ainsi : « *Notre Président Jean-Paul Bailly a écrit à chaque postier en mars annonçant cette période de grand dialogue pour renforcer la cohésion sociale et le bien être au travail.* » Et un peu plus loin : « *dix mesures ont été annoncées en avril par le Président* »

Nous parle t-on du suicide des 2 collègues qui sont à l'origine de cette initiative bien tardive du Président de La Poste sous la pression médiatique, non.

Nous parle t-on de l'opposition unanime des syndicats à la politique actuelle de suppressions d'emplois et de restructurations permanentes, sources de mal-être, et au refus de siéger dans les instances traitant de réorganisations tant que celles ci ne seront pas suspendues ?

Non, on reste dans la pure langue de bois, dans le déni de la réalité vécue par les postiers. Forum La Poste et autres relais de la « divine » parole en remettent une louche : « *Jean-Paul Bailly a partagé avec les organisations syndicales.* » Tu parles d'un partage ! Les premières réunions se sont conclues par des portes claquées !

Mais la parole du Grand timonier doit être reprise en chœur et démultipliée par toute la hiérarchie. Une nouvelle campagne infantilissante dont La Poste a le secret est lancée : avec le Président Bailly, ce sera donc *Que 10 mesures s'épanouissent et Vive le Grand dialogue !*

Jean-Paul BAILLY m'a dit

Question dialogue c'est la même chose : on fait ce que Jean-Paul Bailly a dit, point barre.

Et La Poste décline ce jeu bien connu des enfants : si Jean-Paul Bailly a dit, on fait, si ce sont les syndicats ou les personnels qui ont des idées on ne fait pas.

Jean-Paul Bailly a dit : on fait des groupes de parole rapidement (parce que son avenir est incertain ?), alors on fait...

Des groupes de parole pendant les vacances ?

C'est juste le détail qui tue : ce Grand monologue est prévu se terminer fin juillet et donc les fameux groupes de parole doivent avoir terminé leurs travaux pour cette date (fin juin pour les groupes managers). Sauf que nous entrons en période de vacances, qu'avec un calendrier aussi serré, tout cela va tourner à la bouffonnerie. En effet comment traiter de 6 thèmes couvrant tous les aspects de la vie au travail **dans un délai minuté de 2H**, présentation, discussion, propositions et conclusion comprises ?

Mais comme dans les réorganisations, il faut aller le plus vite possible. En fait c'est donc bien la même méthode : vite fait, mal fait.

Les slides de présentation indiquant le rôle des animateurs « volontaires » de ces groupes de parole ne nous ont été transmis qu'après la CDSP et parce que nous les avons fortement demandés. Un rapide coup d'oeil sur ces « kits de survie » nous montre que La Poste met surtout l'accent sur les bonnes pratiques à faire remonter. Un peu plus d'autosatisfaction à l'arrivée en conclusion de ce grand chantier ?

L'essentiel est de faire un joli rideau de fumée

Rappelons que les réorganisations permanentes sont la principale cause du mal être au travail. Nous l'avons souligné avec la fermeture du site de Toulouse dès la création de la DSI Centrale, ou encore avec le démantèlement de la filière RH de proximité, ou encore avec les externalisations massives à la DISFE, avec des réseaux RH qui ne répondent plus ou qui répondent mal...

Il a bonne mine JP Bailly de proposer maintenant des correspondants RH locaux... alors qu'ils viennent juste de reclasser ceux qui existaient. Quel gâchis humain encore une fois ! Pourtant ce n'est pas faute de les avoir prévenus, pourquoi ne nous ont-ils pas écouté...

Les personnels ont leur mot à dire

Puisque parait-il nous allons pouvoir nous exprimer sans tabou, profitons en pour pointer tous les dysfonctionnements et avancer nos revendications jamais satisfaites.

Car on comprend bien que côté Poste, la période du Grand dialogue n'a pas vocation à durer plus longtemps que le temps des cerises !

Le Grand dialogue revu par SUD

Nous n'avons pas attendu ce « Grand dialogue » pour signaler ce qui ne va pas et poser des revendications.

Ce qui ne va pas	Nos revendications
Réorganisations, suppression de sites - Reclassements difficiles et douloureux	Arrêt des réorganisations et maintien de l'activité sur les sites
Emplois en diminution et départs non remplacés – charge de travail en augmentation – pyramide des âges vieillissante	Comblement des emplois par recrutements – rajeunissement de la pyramide des âges – répartition équilibrée de la charge de travail
Perte de compétences du fait de la sous-traitance	Réinternalisation maîtrisée avec formations à la clé
Règles RH métriées à géométrie variable – Traitement inéquitable des postiers	Retour à des règles RH uniques gérées par le Corporate, y compris au niveau informatique
Mal être généré par les réorganisations larvées – les gens ne connaissent pas leur périmètre d'activité ou sont en situation transitoire (poste pas encore défini)	Stabilisation et amélioration des organisations – fiches de postes bien définies – Ne pas déplacer les agents comme des pions
Déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée – travail le soir, le week-end. Difficultés dans l'obtention d'un temps partiel, dans l'organisation de sa vie familiale	Charge de travail équilibrée – Respect des temps de travail Prise en compte des contraintes familiales – respect des accords nationaux et locaux - Information (accessible sur Intranet) des droits des agents
Salaires d'embauche des salariés différents pour une même fonction et qui perdurent sur la carrière. Critères d'augmentation salariale variables – Règles de la NGC et des promotions opaques – Difficultés pour les agents à se projeter dans leur carrière – Non reconnaissance du travail effectué - Frustrations	Rattrapage des écarts vers le haut – Transparence et remise à plat de la NGC, communication des fourchettes de rémunération des emplois repères – Part de la rémunération variable limitée - Critères de la rémunération variable connus et respectés –
Différences de gestion entre statuts : jour de carence pour les fonctionnaires complément Poste inférieur pour les salariés	Respect des droits pour chaque statut Prise en compte du jour de carence pour tous Rattrapage des écarts du complément Poste
Appauvrissement du périmètre du poste de travail par pertes successives d'activité – travail moins intéressant – dévalorisation de la fonction	Conserver des activités variées – Eviter la spécialisation à outrance – pérennité des activités sur les sites de production
Pressions managériales pouvant déboucher sur du harcèlement – Mise en concurrence permanente – développement de l'esprit du chacun pour soi avec comme résultat l'isolement, l'individualisme, les personnes qui craquent...	Arrêt de ces méthodes de management – Rappel des règles respectueuses de chacun – Privilégier et valoriser le collectif, la solidarité, l'esprit d'équipe...

Liste non exhaustive bien sûr, mais chacun pourra compléter...