

« *Grand Dialogue* »

# Saisissons-nous du débat !

■ La Poste essaie d'endormir le personnel et les organisations syndicales ■ Le débat est maintenant sur la table ■ Ce sont, en premier lieu, les personnels qui doivent donner leur avis ■ Ne nous laissons pas déposséder par la direction de ce qui nous regarde !

## 10 mesurette et rien sur le terrain

La Direction Générale de La Poste veut nous faire croire aux miracles. Au vu de ce qui se passe sur le terrain dans la plupart des territoires, nous ne faisons pas le même constat : soit la direction nous ment, soit elle ne maîtrise rien.

Par exemple, sur la fréquence des réorganisations, passée à 24 mois, certaines DOTC ont annoncé que le report serait effectif, mais que l'anticipation des reprises d'emplois serait augmentée d'autant ! Dans d'autres endroits, la direction propose aux organisations syndicales « d'accompagner les réorganisations », ignore la consigne de report et continue à tenir les instances.

## Et la direction voudrait que l'on croit à ses bonnes paroles !

Pourtant, dans certains territoires où l'unité syndicale est forte, avec l'appui du personnel, des avancées ont été obtenues. Ainsi, on a pu arracher le gel de restructurations ça et là, jusqu'en octobre. Est-ce dans l'attente des préconisations du rapport Kaspar comme le demandent au niveau national les organisations syndicales ? Par ailleurs, certaines directions admettent que les réorganisations ne doivent avoir lieu qu'« en

fonction de réelles nécessités ». Si on peut obtenir les arrêts de réorganisations dans certains endroits, c'est que les directions peuvent le faire partout. Nous aurions du mal à comprendre que certains territoires échappent à une directive nationale.

C'est bien pour des considérations idéologiques que la Direction Générale refuse de prononcer le gel des réorganisations. Ou c'est qu'elle ne sait pas se faire obéir des responsables métier. L'un n'empêche pas l'autre.

## Rentrons dans la danse !

Si on ne nous entend pas maintenant, haussons le ton. Le personnel doit naturellement avoir voix au chapitre. Le débat est donc nécessaire sur les propositions que, toutes et tous ensemble, nous pourrions élaborer. La première étape nécessaire reste la pétition unitaire que nous devons continuer à signer. Ensuite, il s'agit aussi de multiplier partout des débats entre collègues, en AG et lors de HMI.

Enfin, la grève devient une nécessité face à une direction qui ne prend pas la mesure de la situation, du ras-le-bol et du mal-être au travail des postier-es. Il est pour nous essentiel de se mobiliser dans une action d'ampleur et ceci dès le mois de juin...

**Dès maintenant, dans les services,  
discutons de la riposte,  
de la mobilisation et de la grève !**



**Fédération des activités postales et de télécommunications**

25/27 rue des envierges 75020 Paris

tel 0144621200 fax 0144621234

http : [www.sudptt.org](http://www.sudptt.org) mail : [sudptt@sudptt.fr](mailto:sudptt@sudptt.fr)

# L'organisation du travail à La Poste : à revoir...

Depuis plusieurs années, La Poste met en place une organisation du travail qui repose sur une véritable culpabilisation du personnel. Sous couvert d'une plus grande autonomie, il s'agit de nous enchaîner à notre travail.

## ■ Auto surveillance et flicage entre collègues

La direction générale a fait évoluer la façon de nous « surveiller » et d'évaluer notre travail. Avant la situation était simple : un chef de service ou d'équipe était là pour organiser et apprécier notre travail. Aujourd'hui, des méthodes perverses calquées sur le privé impliquent le personnel dans la critique de son travail :

- Mise en place d'auto évaluations où le personnel est appelé à apprécier son propre travail.

- Pour en rajouter, instauration de primes collectives attribuées en fonction du travail en équipe. Système pervers où l'on a pas forcément les moyens de réaliser les objectifs fixés. Et si l'un des agents ne remplit pas « ses objectifs », c'est toute l'équipe qui trinque.

- Mise en concurrence des services avec pression sur les cadres et équipes pour atteindre des objectifs bien souvent inaccessibles.

Dans tous ces cas, la direction se dédouane de toute responsabilité et la renvoie sur les postières.

L'objectif est de monter les salarié-es les uns contre les autres, en dédouanant les dirigeants

quand un individu est mis à l'index. Ce sont des pratiques malsaines et dangereuses qui doivent cesser.

## ■ Epuiser le postier à la tâche

Les suppressions d'emplois, couplées à l'augmentation de la productivité, ont des conséquences directes : dépassements horaires constants et accroissement de la charge de travail.

La situation est assez simple : à chaque niveau, la charge de travail s'accroît

Pour exemple, dans la Seine et Marne, l'année dernière, ce sont plus de 15 000 heures supplémentaires effectuées sur la DTELP soit 10 emplois permanents à 35 heures en un an.

Une charge de travail énorme assurée par des effectifs en baisse.

Sur les DOTC, les PV d'inspections du travail se multiplient pour du travail dissimulé, correspondant à des tournées mal pesées.

Pour les COFI, les cadres, ce sont des dépassements horaires non comptabilisés effectués gratuitement pour La Poste.

Enfin, la charge mentale que constituent toutes ces heures supplémentaires et dépassements horaires occasionne une pression continuelle.

Cette situation nécessite un changement d'orientation radicale dans la façon d'organiser le travail dans l'entreprise :

■ L'arrêt de toute mise en concurrence des personnels

■ L'arrêt de toute suppression d'emploi

■ La remise à plat de toutes les organisations du travail, la création d'emplois