Discours devant le CODIR de la DSCC 13 du 09 mars 2015

Suite à l'invitation à participer au CODIR de la Direction Service Courrier Colis des Bouches du Rhône de ce jour sur la thématique de l'absentéisme dans l'entreprise, notre organisation syndicale reconnait s'être beaucoup interrogée sur sa participation à cette instance de direction.

Tout d'abord parce que nous estimons que chacun doit avoir sa place et son rôle respectif et que nous n'avons pas vocation à accompagner les décisions de l'entreprise, dans une logique de co-construction ou de cogestion sur le modèle germanique.

Notre organisation syndicale s'inscrit dans une logique d'émancipation collective aussi bien sur le plan revendicatif que préventif au niveau de la santé et de la sécurité des postiers/ères.

Pour autant, il nous semblait important, sur la thématique de l'absentéisme, de porter la vision du personnel que nous représentons dans tous les établissements courrier des Bouches du Rhône.

Car rappelons-le à titre liminaire, l'absentéisme n'est que l'expression, la résultante ou bien le reflet d'un mal-être et d'une souffrance individuelle d'abord conjoncturelle, mais aussi structurelle qui s'est installée d'années en années au sein de La Poste.

Voir l'absentéisme comme le seul problème à résoudre, en occultant ses fondements et le lien de causalité direct ou indirect avec les souffrances individuelles vécues au travail, reviendrait à traiter les conséquences sans jamais rechercher les causes.

L'absentéisme est donc avant tout le miroir des problèmes vécus individuellement par des agents dans des organisations de travail collectives, dans lesquelles on ne peut améliorer la situation sans s'attaquer aux éléments pathogènes qui génèrent dans la durée toujours plus d'absents, de restrictions d'aptitude, voire d'inaptitudes temporaires ou définitives dans nos services.

Bien entendu, nous ne faisons pas référence aux maladies virales/bacteriennes pour lesquelles la recherche médicale progresse et progressera si à l'instar de la Poste, le gouvernement ne réduit pas comme peau de chagrin les budgets des chercheurs...

Ce que nous souhaitons aborder, ce sont ces maux individuels, discrets, silencieux et sournois qui touchent les agents au quotidien, tant dans leur identité propre, dans leurs repères, que dans leur capacité physique et psychique à devoir s'adapter en permanence aux réorganisations, changement de méthodes de travail, de management par la performance et la concurrence entre équipes ou individus affichées au grand jour, aux discours pessimistes et catastrophistes des managers sur l'avenir du courrier contraignant sans cesse les agents à devoir faire des efforts, quittent à voir leur santé et leur vie de famille impactées de plein fouet.

Vous l'aurez compris, votre vision macroéconomique dans laquelle la relation humaine s'entend en équivalent agent sur l'année et où le quantitatif prédomine sur l'aspect qualitatif des contraintes et des individus, cette même vision qui vous pousse à bouleverser perpétuellement le quotidien des agents tous les 24 mois, ou plutôt quasiment tous les 12 mois lorsque l'on compte le temps des prérequis dédiés à chaque projet de réorganisation reste pour nous le facteur principal de l'absentéisme.

Sans oublier ce qui s'intègre quotidiennement en termes de procédures, de nouvelles activités, tâches, opérations et autres qui n'attendent pas le feu vert d'un délai minimum ou d'une intégration en termes de temps de travail et de formation pour pourrir un peu plus la vie des collègues.

Le peu de marge de manœuvre laissée aux directeurs et chefs de projets dans la négociation de la charge collective et individuelle des postiers et le manque cruel de fiabilité des logiciels et référentiels de quantification forfaitisée du temps de travail et des emplois nécessaires, placent les postiers/ères quels que soient leurs qualifications et leurs grades dans une situation de stress, de tension et de surcharge difficiles à surmonter. D'autant plus lorsqu'on sait que cette spirale

infernale va se reproduire quelques mois plus tard et que cette logique d'élimination des coûts ne laisse que très peu de place aux contraintes et aléas vécus sur le terrain par les facteurs, agents de tri ou de cabines et les managers qui doivent sans cesse faire toujours plus avec toujours moins de moyens au quotidien.

Comment voulez-vous que les postiers adhèrent aux évolutions de La Poste, quand ces derniers ne vivent les réorganisations que par des suppressions d'emplois et/ou de jours de repos en moins, des mobilités quasi-forcées et d'une absence d'écoute grandissante de leurs préoccupations, pas forcément par volonté de les dénigrer, mais par manque de temps ou de moyens permettant tout simplement de le faire ?

Prenons l'exemple de Modernisation Continue, qu'on pourrait qualifier de Destruction Continuelle, où les Facteurs Qualité, le référent Modernisation Continue, le Responsable Production et maintenant le Responsable Organisation Qualité devraient travailler « *main dans la main* » avec les facteurs pour fiabiliser le système informatisé de suivi :

Quel temps a été donné aux différents intervenants pour fiabiliser ce système et surtout aller à la rencontre des facteurs, ne serait-ce que pour leur expliquer la méthode et travailler de concert pour collecter toutes les données de production et surtout, toutes les particularités locales inhérentes à chaque tournée ?

Nous résumerons la réponse à sa plus simple expression, compte tenu que la colonne vertébrale de la méthode repose sur les FQ et que ces derniers sont constamment sollicités pour faire du remplacement, préparer des sécables ou être en renfort les jours forts. Il ne leur reste que très peu de temps pour collecter les données et assurer l'interface entre les facteurs et l'équipe encadrante...

Pas ou trop peu d'écoute et surtout très peu de prises en compte des attentes et contraintes de terrain dans la quantification du travail réel, du travail des agents et des organisations de travail « *fiables sur le papier ou sur l'écran d'ordinateur* » mais très peu réalistes ou carrément sous-dimensionnées une fois mises en place...

Des contraintes budgétaires sans cesse opposées aux agents dans les réorganisations successives ou simplement dans la gestion quotidienne de l'établissement, que ce soit en termes de congés, de formations en doublures sur les tournées, de monétisation des CET (en l'absence de pouvoir poser ses RC), de paiement de formations professionnelles (notamment pour les fonctionnaires qui sont traités comme la dernière roue du carrosse), forment un cocktail explosif en matière de démotivation, de dépression ou simplement de dégradation des conditions de travail.

Ces contraintes financières imposées sont telles aujourd'hui que les nouveaux agents ne sont mêmes plus formés en moyenne trois jours sur les tournées, mais balancés au gré des nécessités de service, avec les risques que cela comporte et de dégradation de la qualité de service (*public ?*). Le recours à la sécable est devenu l'un des seuls leviers existants pour le manager afin de combler les tournées...

Ce management rythmé à l'euro près n'est pas sans conséquence en termes de fossé creusé entre le personnel de l'exécution et les cadres dirigeants présents dans les établissements et ce ne sont pas les enquêtes « *de vous à nous* » ou plutôt « *nous contre vous* » qui vont améliorer le quotidien des postiers/ères des Bouches du Rhône...

Que dire de la mielleuse communication qui suit chaque bilan postal de ce questionnaire, des angélismes à pleurer issus de Forum, JourPost ou ColiMag, le pays des postiers heureux, tant la dichotomie est grande avec le réel ?

Même le service de communication des établissements, aussi ingénieux soit-il, n'arrive plus à masquer cette dégradation de la perception que peuvent avoir les agents vis-à-vis de leurs dirigeants.

Derrière l'absentéisme, il y a les absents mais aussi les présents, que l'on peut qualifier de « *survivants* », qui vivent chacun a leur manière une situation de souffrance.

Les premiers ont épuisé leur faculté de résistance (*arrêt de longue durée*) ou sont en pleine réaction (*arrêt de courte durée*) et les seconds subissent de plein fouet les méthodes managériales et le recours sans aucun scrupule à la sécable, telle une punition pour stigmatiser l'absent et réprimer le présent...

Certains établissements ont cru bon de monter les agents les uns contre les autres en leur adressant notamment des courriers de félicitations s'ils n'ont pas été absents en 2014, courriers reçus au travail devant leurs collègues « *non félicités* » pour cause d'absence(s)... Si cela fait partie d'une de vos propositions pour réduire l'absentéisme, vous vous mettez le doigt dans l'œil.

D'autres ont cru bon de d'afficher le montant par nom de la prime FA et/ou des ventes de timbres, ce qui a pour conséquences de détruire les collectifs de travail et faire monter les tensions individuelles entre agents... On pouvait trouver mieux quand même !!!

D'autres directeurs locaux, comme si la maladie n'était en soi pas suffisante, font de la contrevisite quasi-systématique (sur lesquelles nous avons interpellé Mr le Directeur qui n'a manifestement pas trouvé le temps ou la courtoisie de nous répondre) et aggravent un peu plus la situation personnelle des agents, distendant un peu plus le lien ténu avec la sphère professionnelle.

La perte des collectifs de travail avec les délocalisations des opérations de travaux collectifs sur les plateformes courriers, ainsi que les modifications des horaires et des heures de prise de pause ne sont pas sans conséquence sur la santé des agents.

Le collectif de travail est structurant et rassurant pour les agents, il est un lieu où l'on peut échanger et exposer des problématiques individuelles et professionnelles pour y trouver des solutions.

Les nouveaux services, avec la poly-activité ou « *l'hyperactivité* » du facteur et la campagne médiatique de propagande visant à faire croire à la population que les facteurs n'auraient « *plus rien à foutre* » tous les jours et qu'ils seraient donc urgent de leur trouver des occupations, a été très mal perçue par les agents qui voient que La Poste leur demande d'effectuer des nouvelles prestations sans même les quantifier, donc sans même créer le moindre emploi!

Il nous parait important de vous rappeler que les dépassements horaires sont légions, notamment dans les établissements qui viennent d'être réorganisés mais pas seulement, et que vous ne payez même pas ces dépassements au réel, toujours au pretexte économique en faisant une application à la carte du code du travail!

Même si nous n'avons pas de solution miracle, nous souhaitons tout de même évoquer un certain nombre de pistes qui permettraient à notre sens de faire évoluer positivement la situation :

- 1. Savoir desserrer les contraintes financières. Cela passe par l'investissement dans la santé et les conditions de travail des postiers/ères, notamment en termes d'emplois, de gestion prévisionnelle, d'une augmentation de la fréquence des jours de repos, de mesures séniors consistantes sans qu'elles se fassent sur le dos des autres collègues, de baisse de l'intensification et de la flexibilisation du travail et de recrutement des précaires (CDD, intérims, apprentis, contrats pro ou d'avenir...).
- 2. Savoir largement desserrer les calendriers des projets de manière à ce que les agents aient véritablement le temps d'appréhender ces changements et surtout le temps de pouvoir apporter les éléments de particularités relatives à leurs tournées.
- 3. Arrêter d'imposer des organisations dites innovantes, notamment avec pause méridienne ou DISTRILIV qui ne sont pas adaptées à notre cœur de métier et ne

correspondent que très peu aux attentes des agents en termes d'équilibre vie professionnelle/vie privée.

- 4. Adapter les moyens de remplacement en fonction du taux global d'absence et non de manière linéaire sans tenir compte des réalités. Cette demande nécessite une gestion prévisionnelle des entrées et sorties sur l'établissement ou à la maille de la DSCC 13.
- 5. Donner plus de marge de manœuvre dans les négociations locales, cela passe par la pondération des CAP et par une prise en compte plus réaliste de la charge de travail. Un cadre normatif DSCC demeure nécessaire, mais les CODIR locaux doivent pouvoir bénéficier de levier d'amélioration des organisations de travail et de budgets financiers permettant de le faire.
- 6. Arrêter la réduction d'emploi préventive liée à la baisse prévisionnelle du trafic qui met les organisations en situation de déséquilibre pendant 6 à 18 mois minimum.
- 7. Supprimer la sécabilité, vectrice de risques professionnels (*risques routiers, RPS, TMS...*).
- 8. Arrêter la stigmatisation des absents et la « maltraitance » des présents (pour éviter que ces derniers ne craquent également).
- 9. Respecter les calendriers de repos pluri-hebdomadaire: l'agent qui est chargé de remplacer ce type de repos ne doit pas être modifié au dernier moment et l'agent qui prend son repos/congés ne doit pas quasi systématiquement retrouver sa tournée à découvert en rentrant.
- 10. Vulgariser les bordereaux de collecte des données de production et des particularités locales des tournées pour les rendre beaucoup plus accessibles aux facteurs.
- 11. Arrêter la chasse à l'absentéisme par le biais des contrevisites médicales à répétition et des suppressions du complément employeur des IJSS, voire des sanctions disciplinaires. Ce n'est pas en réprimant l'agent malade que l'on va favoriser sa guérison ou sa consolidation. Nous ne sommes en revanche pas contre le fait que les agents voient systématiquement le médecin du travail à la reprise et même pour les arrêts de moins de 30 jours de manière à améliorer ses conditions de reprises.
- 12. Arrêter les licenciements quasi systématiques des agents inaptes à la distribution. Ce n'est pas respecter un agent, ni son travail que de le pousser vers la sortie.
- 13. Augmenter le nombre de positions séniors et les positions pour restriction d'aptitude en investissant financièrement dans ces positions de travail, c'est-à-dire sans que les autres agents n'en subissent directement les conséquences.
- 14. Donner plus de moyens de fonctionnement aux CHSCT qui ne peuvent en l'état jouer pleinement leur rôle compte tenu de la taille et du nombre de site rattachés aux établissements courrier, cela peut se faire par la voie conventionnelle.
- 15. Prendre en compte la réalité de l'augmentation régulière des adresses individuelles (+7% de 2007 à 2013 sur le territoire) dont vous niez l'évidence dans tous les projets de réorganisation que vous nous présentez.

Nous ne savons pas ce que vous entendrez retenir des pistes et des constats que nous vous avons présentés.

Pour autant, nous porterons ce texte à la connaissance de l'ensemble des postiers/ères des Bouches du Rhône.