

# «Un avenir pour chaque postier» Mais à quel prix ?

■ SUD PTT n'a pas paraphé l'accord « Un avenir pour chaque postier » ■  
Cet accord sert de support au plan stratégique 2020 ■ Un plan où le facteur humain n'a pas sa place, ou alors en tant que variable d'ajustement

## Petit pacte entre amis

A peine les élections terminées, l'accord « Un avenir pour chaque postier » qui a fort opportunément servi les intérêts des syndicats toujours prêts à surfer sur les peurs des postier-es a été remis sur la table. Pour la direction c'est tout bénéfique ! Elle s'est offert, avec la complicité des signataires, un magnifique outil pour mener la stratégie du groupe à l'horizon 2020. En quoi cette stratégie est-elle pernicieuse ? Parce qu'elle porte en elle les ferments du déclin de La Poste, qu'elle assume sans vergogne le « circulez y'a rien à voir » qui règne dans les bureaux de poste et la quête aveugle de nouvelles activités sans vraie stratégie.

## On a besoin d'autre chose que d'accompagnement social

« Un avenir pour chaque postier » est la suite de l'accord Qualité de Vie au Travail (QVT) signé en 2013, le radeau de la méduse de la DRH qui n'a vu qu'un chantier sur 8 aboutir. Nous pouvons dire que nous avons raison de nous opposer à ce QVT, un accord creux, notamment sur son manque d'ambition en matière de qualité de vie au travail ! Sa déclinaison, via « Un avenir pour chaque postier », montre que l'éléphant a accouché d'une souris. On est en présence d'un accord d'accompagnement social lié aux forts bouleversements annoncés récemment par la direction générale (restructuration des Métiers en branches, adaptation permanente à l'activité et au trafic, nouveaux métiers...). Rien de porteur pour l'avenir de l'entreprise. D'ailleurs la palanquée de nouveaux services entre improvisation et bricolage montre bien qu'il n'y a pas de boussole à la tête de La Poste. Déboussolé aussi le personnel à qui l'on promet un sombre avenir que seules

une mobilité et une flexibilité de tous les instants pourraient conjurer.

## Le sort des postier-es, est une priorité

Pour nous, l'enjeu principal réside évidemment dans l'avenir de La Poste et des postier-es, un sujet qui est éludé dans « Un avenir pour chaque postier » avec une Gestion prévisionnelle des effectifs sans enjeux, des plans de formation qui n'engagent à rien, des « accompagnements » de postier-ères au bord de la retraite qui mènent vers la précarité, des miettes distribuées à des agents qui se sont cassé l'échine au boulot. C'est ce que viennent de valider les signataires de ce « pacte » au lieu de combattre les suppressions d'emploi et la dégradation des conditions de travail. Alors que c'est en s'opposant aux réorganisations inutiles et destructrices d'emplois, en promouvant une autre idée du service public postal de demain qu'on pourra établir les conditions d'un vrai débat et d'un rapport de forces.



**Pour SUD PTT, l'avenir de La Poste se construit  
avec les postier-es et une autre stratégie,  
Pas avec un accord dénué d'ambition et de contreparties**



Fédération des activités postales et de télécommunication

25/27 rue des envièrges 75020 Paris tel 01 44 62 12 00 ? fax 01 44 62  
mail sudptt@sudptt.fr www.sudptt.org

# Les dessous pas nets de l'accord

SUD PTT n'a pas signé l'accord, tout comme en septembre dernier. Rappelons nous qu'alors, les organisations signataires avaient accepté sans vergogne la mise en place de mobilités imposées jusqu'à 100 km. Si le retrait de cette mesure a pu convaincre certains, « Un avenir pour chaque postier » recèle encore pas mal de chausse-trappes, en voici quelques unes.

- **Indemnités fonctionnelles** : des critères particulièrement flous et interprétables pour les déclencher, notamment pour les montants les plus élevés (2 500 à 4 000 euros) : "Mobilité vers une fonction identifiée comme prioritaire par La Poste". La fixation du montant sera à la main du manager... et donc complètement subjective !

- « **Temps d'expression** » pour faire passer la bonne parole managériale et « faire émerger en collectif des améliorations dans la réalisation du travail quotidien ». Bonjour l'auto critique et la «lean» pénitence, à quand le confessionnal ? Ou comment nous faire promouvoir les restructurations programmées par La Poste.

- **Moyens de remplacement** : il n'y a aucun engagement précis sur les moyens alloués aux établissements pour combler une absence prévue ou inopinée, voire même des propositions alarmantes : "... à la mise en œuvre d'organisations de remplacement existantes dans l'établissement, à condition qu'elles permettent l'absorption de la charge dans le respect du temps de travail."

- **Observatoire des métiers, GPEC** : les marronniers de la DRH qu'on nous présente depuis des années et qui n'ont jamais vu le jour. Après dix ans de liquidation du personnel, 80 000 emplois détruits, un néant absolu sur l'innovation et un regard bovin de la direction sur le train du numérique qui défile, la direction propose « d'observer ».

- **Santé au travail** : de l'enfumage à tous les étages avec des missions allouées aux CNSST qui rappelons le, n'ont aucun pouvoir délibératif ou consultatif. Les branches refusent même qu'y soient examinées les expertises qui remontent du terrain, pourtant très instructives sur la souffrance des collègues. Du flou aussi dans les missions allouées à la filière Santé Sécurité au Travail où les déclarations de bonnes intentions le restent devant la carence absolue de moyens dégagés sur le terrain.

- **Les cadres sup au forfait** : Ressorti du placard des accords 35h00, l'accord généralise le forfait jours avec un « accord formel » qui devra être recueilli auprès de l'intéressé-e auparavant. La libre interprétation de cet «accord formel» est déjà à l'œuvre à la Direction Technique du Courrier qui veut le généraliser à partir du groupe A.

- **Formation** : les mesures relèvent de la communication RH, avec un flou total sur le remplacement des agents en formation, la nature des sessions qui mettent sur un pied d'égalité les cursus obligatoires et les formations qualifiantes permettant une évolution de carrière.

- « **Pas de dispositif de départ contraint** »: Oui le spectre du plan social est éloigné, merci patron.. En fait non ! Ce n'est pas la peine de monter un PSE, on arrête juste de recruter comme l'a prévu président Wahl. Ça fait 10 000 emplois de moins par an, c'est dans les projets 2020 pour conquérir l'avenir et ça s'appelle « Chomageo » ! Sinon il y a aussi les licenciements pour inaptitude qui se multiplient notamment au colis, sûrement un oubli des signataires et de la direction...

- « **Permettre le choix du temps partiel** » : La Poste s'engage à faciliter le temps partiel choisi, notamment à 50 % sauf que dans le même temps l'agent doit s'engager pour une durée de 3 ans... Peu de gens sont capables de planifier leur vie plus de 1000 jours à l'avance ! L'objectif non avoué de cette mesure est en réalité de baisser les charges et d'instaurer une flexibilité que les agents paieront de leur poche, en particulier sur des fonctions pénibles et sans sur-cotisation pour atteindre une retraite à taux plein. Une mesure inacceptable qui va jeter un grand nombre de postiers et surtout de postières dans une grande précarité. Un syndicat digne de ce nom ne peut accepter ce type de reculs.

- **Congés** : Un manager ne pourra plus refuser d'octroyer 3 semaines de congés consécutives pour la période d'été (les règles de priorité restent inchangées). Quand un congé ne pourra être accepté (quelle que soit sa durée), le manager devra proposer systématiquement une autre date, ce qui peut s'entendre. En revanche ce paragraphe ne précise rien concernant la possibilité de l'agent de refuser cette proposition. Bonjour les pressions...

- **Pénibilité** : 3 à 5 jours de congés annuels supplémentaires seront octroyés aux agents de 55 ans et plus occupant une fonction pénible. Pas terrible, d'autant que le positionnement des congés sera soumis au bon vouloir du patron local. On relèvera aussi l'exclusion de la branche réseau des fonctions pénibles, trop cool les bureaux de poste..

**Ce texte, aussi bavard par bien des aspects, mais plus dangereux que « Qualité de Vie au Travail » ne répond pas aux attentes des postier-es. La liste de ses travers n'est pas exhaustive et SUD PTT a fait valoir son droit d'opposition à cet accord !**