

# Décentralisation- fusion de plaques

## Pour SUD, c'est non !

Pendant le Grand Dialogue, la direction du Courrier a préparé un projet de "fusion de plaques" et de décentralisation des responsabilités au niveau des établissements. Mise en oeuvre : 1er janvier 2013. Comme si les cadres n'avaient pas été concernés par le gel des réorganisations. Pour SUD, ce projet n'améliorera en rien le management et comporte des aspects dangereux. C'est une preuve de plus que le Grand Dialogue n'a été qu'un rideau de fumée.

### Y-a-t-il encore un DRH de La Poste ?

Au Courrier, les "fusions de plaques" et regroupements d'établissements ont lieu depuis plusieurs années maintenant. La prochaine vague, avec échéance au 1er janvier 2013, s'articule avec un projet de déconcentration des décisions au niveau des établissements, les DOTC se transformant progressivement en services d'appui.

Le passé a montré que l'autonomisation de chaque métier avait conduit à des catastrophes. Chacun a élaboré ses propres règles. Avec RDM (Responsabilisation des Managers), cette situation s'est reproduite au niveau des NOD et même au niveau de chaque établissement. Aujourd'hui, loin de chercher à corriger cet état de fait en rétablissant l'application de règles RH uniques, la direction du Courrier développe l'idée de simplifier les règles RH, émises par la Direction du Courrier. Cela ne peut répondre au problème. Statut de fonctionnaire, Convention Commune sont des réalités incontournables.

Le projet de décentralisation accrue aggravera encore les dérives.

La direction du Courrier a développé son projet dans son coin durant la période du Grand Dialogue et cherche à l'imposer en force.

Le rapport Kaspar pointait la nécessité de renforcer le poids de la direction de La Poste par rapport aux métiers. Il ne semble pas qu'il y ait des changements.

### Décentralisation usine à gaz

La direction du Courrier veut décentraliser les décisions au niveau des établissements, voire jusqu'au chef d'équipe !

Rien ne permet de penser que les Directeurs d'Etablissement auront plus de marge de manoeuvre. Il s'agit de leur transférer les contraintes et les responsabilités mais cela ne signifie pas pour autant qu'ils disposeront de plus de marges de manoeuvre... Quand on sait qu'en certaines occasions, notamment en cas de conflit social, c'est au niveau national que se prennent les décisions !

En même temps, cela signifie une charge de travail accrue pour les Directeurs d'Etablissement et les cadres opérationnels (RRH, responsable accueil clients, responsable production et responsable qualité).

... Avec des dépassements horaires accrus et non reconnus à la clé.

### Des établissements trop vastes !

*Il y a une nouvelle étape de fusion d'établissements. Et cela au 1er janvier 2013. Peu de temps après la mise en place des CHS-CT.*

*Chaque DOTC n'aura plus qu'un nombre limité d'établissements sous sa coupe. Certains départements n'ont déjà plus que 2 à 4 établissements. La direction met en place des établissements de plus en plus vastes. Entre les sites, les distances s'accroissent.*

*La direction le justifie par la mise en place d'une équipe de direction autour du Directeur d'Etablissement. Mais les Responsables Ressources Humaines dits "de proximité" seront toujours aussi éloignés des personnels. Jamais présents ou en permanence sur les routes !*

*Dans les sites rattachés, les chefs d'équipe seront contraints de continuer à se débrouiller tout seuls... quand c'est un chef d'équipe et pas un simple facteur qualité !!!*

*... Sans compter qu'avec leurs nouvelles responsabilités, les cadres risquent de ne plus savoir où donner de la tête...*

*La direction du Courrier admet qu'il peut y avoir un problème d'étendue des établissements. Mais où cela peut-il être discuté ? Il n'y a pas de réponse et pendant ce temps le projet avance...*



**Fédération syndicale des activités postales et de télécommunications**

25/27 rue des Envergies 75020 Paris Téléphone : 01 44 62 12 00  
Télécopie : 01 44 62 12 34 sudptt@sudptt.org http://www.sudptt.org

## **Pouvoir de recrutement au DE... Danger !**

La seule annonce concrète du Courrier, c'est que les directeurs d'Etablissement se verraient déléguer le pouvoir de recruter.

Malheureusement, cela ne va pas changer grand' chose : ils auront toujours des objectifs de diminution de la Force Globale de Travail et d'évolution de la Force de Travail Variable (pour anticiper les suppressions d'emplois)... Et un directeur de groupement ou un directeur de DOTC pour valider la décision de recrutement.

De toute façon, pour assurer la cohérence du recrutement, assurer le nombre d'embauches promises au niveau national, il est beaucoup plus cohérent que le niveau d'embauche se fasse au niveau du NOD.

## **... Et pouvoir disciplinaire... Danger !**

**De même, donner le pouvoir de sanction et de mise à pied, voire de licenciement au niveau des directeurs d'Etablissement** ne peut que renforcer l'arbitraire, donner des moyens de pression aux directeurs d'Etablissement sur les agents, bien plus forts encore qu'aujourd'hui et de renforcer les inégalités de traitement entre les agents.

Sans parler de la promotion qui serait organisée directement par le Directeur d'Etablissement sans validation des procédures.

La direction du Courrier se transformerait en plusieurs centaines de PME quasi-indépendantes, même si la direction s'en défend et rappelle qu'il subsistera des règles nationales (!!!...). Mais on a déjà vu ce que cela a pu donner avec RDM (Responsabilisation des Managers) : chaque directeur, chaque directrice invente ses propres règles !!!

## **Une réorganisation sans productivité ?**

La réorganisation se ferait sans suppression d'emplois au niveau des cadres opérationnels. Soit !

Mais cela ne signifie pas qu'il n'y ait pas de suppressions d'emplois au niveau des services de la DOTC, surtout à terme. L'idée est tout de même de transférer un certain nombre de tâches aux cadres opérationnels au détriment des services de la DOTC même s'il restera des services d'appui au niveau DOTC.

De fait, la direction poursuit dans la même logique qu'auparavant : faire des encadrants (cadres supérieurs et chefs d'équipe) des agents polyvalents devant répondre à toutes les questions, même s'il y a des services d'appui. C'est ce type de logique qui produit du stress, de la souffrance au travail et en même temps des dépassements horaires permanents non reconnus, à cause de la surcharge de travail.

## ***Jeu de chaises musicales et accompagnement financier***

*La mise en place de nouvelles plaques entraîne à nouveau un jeu de chaises musicales des cadres qui devront candidater sur les nouveaux postes. Avec les consignes de ne pas recandidater sur son propre poste, on peut supposer que la plupart des chefs d'équipe seront épargnés. Mais ce ne sera pas le cas pour la plupart des autres cadres et cadres supérieurs dont le poste sera substantiellement modifié... Source de stress... Certains pourront ne pas être retenus et vont se retrouver en reclassement, en missions temporaires... bref dans l'incertitude totale. D'anciens directeurs d'établissement vont se retrouver sous la coupe d'un directeur d'Etablissement... Comme si les cadres étaient malléables et corvéables à merci.*

***En tout cas, les mesures d'accompagnement financier*** doivent être revues et on ne peut en rester au BRH de 2002 (pour les cadres de classe III) ni à celui de 2007 (pour les cadres supérieurs). SUD s'oppose à ce que cela soit discuté DOTC par DOTC.

## ***L'allègement des reportings prendra un peu de temps***

*La direction du Courrier a réaffirmé sa volonté de réduire le nombre de reportings. Cette décision du PDG de La Poste répond au souhait de nombreux cadres dont le temps est absorbé en grande partie par la nécessité de faire ces reportings. Mais, en même temps, elle a souligné la difficulté à choisir les reportings à supprimer. Cela va donc prendre du temps. Trop ?*

### **SUD exige :**

- Pas de transfert du pouvoir de recruter et du pouvoir disciplinaire au DE. Les conséquences seraient désastreuses pour les personnels.**
- Arrêt des réductions d'emplois dans les services de direction et les services d'appui. L'informatique ne résoud pas tout.**
- Respect des 35h pour les cadres comme pour le reste du personnel.**
- Des établissements multi-sites à taille humaine.**
- Des règles RH uniques qui s'appliquent dans tous les métiers et d'un bout à l'autre des territoires, qui ne se discutent pas par métier.**