



«Grand Dialogue» : grand monologue ?

Après trois suicides en six mois sur le lieu de travail, le PDG de La Poste a annoncé l'ouverture d'un «Grand Dialogue». Mais pas d'arrêt des réorganisations, seule mesure qui permettrait aux personnels de souffler... Les mesures prises, c'est du vent. Plus que jamais, il faut exiger l'arrêt des réorganisations et de la sécabilité, le comblement des vacances d'emplois en CDI. Ensemble, il faut taper du poing sur la table!

Ras la casquette !

La direction de La Poste continue à minimiser l'ampleur du mal-être des postières et des postiers. Epuisement physique, dépassements horaires, pétaages de plombs, arrêts-maladies sont un signe : factrices et facteurs supportent de plus en plus mal l'accroissement des charges de travail, le manque d'effectifs, la sécabilité et la sur-sécabilité à tout va, les conditions de travail dégradées... sans parler de la succession des réorganisations à des rythmes de plus en plus rapides qui, à chaque fois, remettent en cause rythmes de travail et découpage des tournées.

La réponse de la direction est trop souvent de culpabiliser les factrices et les facteurs concernés: trop lents, pas suffisamment performants ! Comme si on devait être des Superman et des Superwoman !

Les problèmes de charge de travail ou d'organisation du travail, sont transformés en défaillances individuelles. Ce serait de notre faute ! A force de dévaloriser ses facteurs et factrices, la direction détériore notre santé !

«L'entreprise doit continuer à s'adapter»

C'est que dit le PDG de La Poste dans son courrier au personnel. **Non merci !** La Poste ne remet pas en cause sa stratégie de productivité effrénée qui vise à augmenter les bénéfécies.

Leur seul objectif, c'est d'aider postières et postiers à s'adapter toujours plus à des changements de plus en plus rapides : de moins en moins de tournées, des quartiers toujours plus sécables, des objectifs et une discipline toujours plus contraignante. Comme si

nous étions capables de supporter toujours plus d'instabilité et la précarité permanente des organisations de travail.

Assez de discours, il faut des actes !

Les déclarations d'intention, les ETC, les audiences pour nous expliquer que tout va bien et que les changements, c'est pour notre bien, (alors que cela va de mal en pis et que nos conditions de travail sont de plus en plus insupportables), **cela suffit !**

Les remarques où on nous fait sentir que c'est nous les responsables de notre mal-être et surtout pas La Poste, **cela suffit !**

Les dispositifs d'écoute (!!!) alors que cela fait des années que les factrices et les facteurs, comme les organisations syndicales expliquent que cela ne va pas, et ce qui ne va pas, **cela suffit !**

On sait très bien ce qui ne va pas, maintenant, il faut que la direction du Courrier agisse !

STOP aux organisations actuelles !

Il faut changer en profondeur l'organisation du travail, arrêter la sécabilité et les réorganisations, recruter les effectifs nécessaires au bon fonctionnement des distributions.

Ce qui entraîne surcharge de travail et dégradation des conditions de travail, c'est le manque d'effectifs qui entraîne sécabilité et sur-sécabilité, dépassements horaires pas toujours payés en heures supplémentaires. Ce qui entraîne surcharge de travail, ce sont les réorganisations trop fréquentes avec, à chaque fois de nouveaux apprentissages...

**Sécabilité, réorganisations, manque d'effectifs, cela suffit !
Ne nous laissons pas faire ! Il faut que cela change !**

Vente des quartiers : attention danger !

La direction du Courrier ouvre une concertation sur une mise à jour du BRH de 2002 sur la vente des quartiers. Au vu des premières pistes de réflexion transmises aux organisations syndicales, la direction cherche à affaiblir encore plus la notion de titulaire de quartiers, à laisser de plus en plus de quartiers vacants et à donner de plus en plus de pouvoir au Directeur d'Etablissement.

Il n'y aurait plus qu'une vente par an. Il faudrait 18 mois d'ancienneté *dans le bureau* pour avoir droit à la vente. **Il y aurait une distinction des appréciés E et B pour l'attribution des quartiers.** Le nombre de tournées réservées aux inaptes pourrait augmenter sans vérification qu'elles soient véritablement adaptées à l'inaptitude. Les directeurs

d'Etablissement choisiraient de faire la vente site par site ou sur l'ensemble de l'Etablissement, des établissements par ailleurs de plus en plus vastes. Les tournées dédiées paquets pourraient ne plus être mises en vente.

Pour SUD PTT, le seul intérêt de mettre à jour le BRH de 2002 aurait été de rétablir des règles nationales qui s'appliquent d'un bout à l'autre du territoire en répondant aux évolutions des organisations. Tel n'est pas le cas.

SUD appelle factrices et facteurs à se mobiliser pour la défense du droit à la vente des quartiers, de la notion de titulaire de quartiers, pour la mise en vente de tous les quartiers et l'établissement de règles nationales.

Sécabilité inopinée, c'est assez !

La CDSP de février 2007 ne prévoyait pas d'obligation de faire la sécabilité pour «absence inopinée». Le chef d'équipe devait rechercher tous moyens d'assurer la couverture de la tournée (heures supplémentaires sur la base du volontariat...). Ce texte n'est pas abrogé.

De plus en plus, certaines directions ont imposé la sécabilité pour absence inopinée de gré ou de force. Dans certains bureaux, des sanctions sont prononcées pour refus de sécables allant parfois jusqu'au Conseil de discipline. Dans d'autres bureaux, les directions prennent acte des refus de sécables.

Des objectifs de nombre de jours de sécabilité dite additionnelle sont fixés, notamment pour la définition du montant de la prime facteurs d'avenir, renforçant encore la pression sur les factrices et facteurs. Et la sécabilité pour absence inopinée se fait parfois pour des absences de longue durée non remplacées. Et à force, le travail supplémentaire fatigue et épuise.

La sécable pour absence inopinée est particulièrement pénible parce qu'elle n'est pas prévisible ou seulement à très court terme. Cela bouleverse donc la vie personnelle et familiale dans la mesure où on termine plus tard.

Il y en a de plus en plus parce que le manque d'effectifs est de plus en plus important.

Non à la sécable pour absence ou manque d'effectifs

Recrutement des effectifs nécessaires

Comment grignoter du temps sans enlever de travail ?

Quartier SUD ouvre une rubrique sur les mille et un moyens employés pour minimiser notre temps de travail. Quelques exemples...

... Dans un rapport sur un accompagnement, un facteur s'est vu reprocher de descendre de vélo pour distribuer les boîtes Cidex. C'est cela qui occasionnerait ses dépassements horaires. Serions-nous au temps de la tournée américaine de Jacques Tati ?

... Factrices et facteurs doivent respecter le Code de la Route. Mais, lors des accompagnements de deux roues, l'accompagnateur force parfois à rouler sur le trottoir : c'est toujours autant de temps de gagné pour calculer le temps de travail de la tournée...

De même, il suffit de hausser la vitesse moyenne du véhicule de quelques km/h pour faire rentrer les chiffres dans le cadre imposé par la direction. Mais cela devient infaisable dans les temps si on respecte les limites de vitesse du Code de la Route.

... Auparavant, il y avait souvent du temps accordé pour le petit entretien du véhicule. Ce temps a souvent disparu. Les 5 minutes de temps de mise en route suffirait. Mais cela correspond à l'installation dans le véhicule et la vérification que tout est en ordre.

Quelques minutes par ci, par là de grignotées par jour, cela fait facilement plus d'une demie-heure en moins sur la semaine.

