

CE QUE LA POSTE NE VOUS DIRA JAMAIS

NOUS, ON EN PARLE

SUD PTT VERSIF

L'actualité de toute La Poste

Sud signe peu... et pour cause !

La contractualisation des rapports sociaux donne lieu à une multiplication d'accords, qui, souvent, ne servent qu'à accompagner la stratégie de l'entreprise. A preuve, l'accord "Un avenir pour chaque postier" signé en janvier de cette année. Avec le recul, nous ne regrettons pas de ne pas l'avoir signé quand on voit l'accélération des restructurations et des suppressions d'emplois ! L'accord sur le handicap, lui, ignore totalement la réalité que vivent les agents en reclassement pour cause d'inaptitude.

Enfin, et ce n'est pas mineur, la signature des accords pose la question du respect de leur contenu, que ce soit par le Siège mais surtout par les échelons hiérarchiques inférieurs. On ne compte plus le nombre de fois où il faut batailler pour faire respecter des textes soumis à des interprétations extensibles et variables selon les départements ! A tel point qu'il serait tout à fait normal d'imposer des clauses de pénalité dans un accord si celui-ci n'est pas respecté...

Alors oui, à SUD PTT nous signons peu. Nous ne sommes pas dupes, non plus, des petits jeux électoralistes du Siège.

Clairement nous n'apposons notre signature que si un texte propose de réelles avancées pour le personnel, et des moyens de contrôle pour les appliquer !

Arnaques à tous les étages

■ Fin juin, un accord d'intéressement était signé par les organisations syndicales CFTD, CFTC, CGC et FO ■ Un accord qui représenterait l'El-dorado pour les postier-es ■ Au contraire, c'est une véritable arnaque à tous les étages.

Arnaque 1 : un objectif en fonction des résultats du groupe

Là, réside le premier problème. Même si tout cela est légal, l'intéressement est calculé sur la base de résultats de filiales qui participent directement au budget de La Poste. Donc, une filiale de La Poste pourrait faire basculer l'intéressement ou le mettre à zéro alors que nous n'avons aucune prise dessus...

Arnaque 2 : la satisfaction du public dans les bu- reaux de poste

Pour rappel, un accord intéressement doit faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios). S'il y a un critère qui n'est absolument pas objectif c'est bien "la satisfaction du public", surtout dans la façon de réaliser les sondages. Soumettre une partie de l'intéressement à une appréciation aussi subjective que la "satisfaction" est révélateur de l'éthique de ce type de texte.

Résumons-nous : pour toucher une prime d'intéressement, il faudra accepter les suppressions d'emplois, les réorganisations, la livraison des colis le soir, la sécable, le projet EXCELLO... Bref, SUD ne mange pas de ce pain là !

Nous proposons la transformation de cet intéressement en une prime de 400 euros. De plus, les dividendes versés aux actionnaires doivent être versés aux agents du groupe.

Arnaque 3 : le développement responsable

Alors que les accords précédents s'appuyaient sur le critère des émissions de CO2, La Poste introduit le chiffre d'affaires de Recygo (filiale chargée de recycler, auprès des entreprises, les produits recyclables, en grande majorité le papier).

Mais l'arnaque ultime est de nous faire croire que ce critère serait écologiquement viable. Au lieu de s'appuyer sur les efforts écologiques que devrait faire La Poste (moins de routier, plus de présence postale, moins de délocalisations par exemple), la direction et les syndicats signataires ont choisi ce critère commercial (par ailleurs puisque c'est un "service" payant) qui, au final, ne dépend que des attitudes écologiques des autres entreprises...

Encore une fois, cet accord a été bâti pour être une machine à faire pression sur le personnel.

La montée des inaptitudes, principal handicap à la Poste !

■ La Poste a soumis à la signature des organisations syndicales un nouvel accord handicap, le précédent étant arrivé à échéance à la fin de l'année dernière ■ La direction de La Poste, très en retard, a proposé un calendrier très serré pour l'élaboration d'un nouveau texte soumis à signature avant l'été ■ SUD n'a pas signé cet accord trop peu ambitieux au vu des enjeux !!!

Un bilan catastrophique

Premier constat, La Poste n'est jamais parvenue à atteindre le seuil des 6 % de travailleur-euses handicapé-es (sur l'effectif total) pourtant fixé par la loi. Si on ajoute à cela l'augmentation de 30 % du nombre de postiers-es travailleurs handicapés entre 2012 et 2014, on peut dire que la Poste n'a toujours pas pris toute la mesure et les enjeux sur la question de handicap dans l'entreprise.

Conséquence, le nombre d'agents déclarés en inaptitude bondit.



Le nouvel accord ne change rien

Il s'agissait avant tout, pour la direction, de faire rentrer à coup de chausse-pieds ce nouvel accord dans la "philosophie" du plan stratégique : moins de recrutements (150 sur la durée de l'accord) et reclassements à gogo. Or, ces derniers deviennent le passage obligatoire et l'adaptation au poste de travail devient la portion congrue. Pire, le nouvel accord ne formalise des objectifs de reclassement qu'en matière budgétaire. Avec cette méthode La Poste est persuadée qu'elle atteindra maintenant les 6 %.

Or, toutes les situations ne seront pas réglées : il faudrait

aussi que les personnes en restriction d'aptitude soient reconnues comme travailleur-euses handicapé-es et que cela ne constitue pas un "handicap" pour leur carrière à La Poste et dans le travail au quotidien.

Ainsi, au vu des expériences passées, nous doutons que les postes proposés dans le cadre d'un reclassement conviennent. Nous avons cité lors des audiences de nombreux cas où les appréciations locales du traitement des reclassements étaient loin de répondre aux situations.

Ce qui pose problème d'ailleurs, comme dans de nombreux accords à La Poste, c'est qu'il ne contient pas de dispositifs contraignants pour les directions en matière d'organisation de travail. Les directions locales continuent à appliquer les mêmes processus qui répondent à leur nécessité de productivité, sans jamais se soucier du maintien dans l'emploi et des conditions dans lesquelles cela devrait se faire.

Enfin, et ce n'est pas le moins grave, l'accord prévoit toujours la possibilité de licencier les personnes qu'elle ne peut pas reclasser (en réalité que la Poste refuse de reclasser !). Cette décision est remise entre les mains des directions des branches. Les quelques avancées reposent sur l'attribution d'un dispositif de TPAS. Il s'agit donc d'envisager le handicap comme une conséquence de l'âge et de le solutionner en poussant les gens "à l'insu de leur plein gré" vers la porte ! A vrai dire tous les postier-es sont logé-es à la même enseigne !

Enfin, il n'est pas anodin que le budget le plus important de l'accord soit celui consacré au recours au secteur adapté... donc à la sous-traitance employant des personnes handicapées. Un cynisme clairement affiché : le recours à la sous-traitance est plus économique que le traitement des cas des postier-ères handicapé-es.

D'ailleurs, certain-es se sont abîmé-es en travaillant pour l'entreprise à cause de conditions de travail dégradées !

Merci qui ? Merci patron !!!

Ce nouvel accord ne réglera rien pour les agents en situation de handicap, ni de celles et ceux qui sont reconnu-es inaptes. Il faut de réelles négociations en faveur des postier-es en situation

de handicap, sur la santé au travail, permettant la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail.



La Banque Postale découpe à la hache !

La direction du Réseau pilotée par La Banque Postale fonce plein pot. La dernière CDSP du 3 septembre n'a fait que confirmer son état d'esprit via leur stratégie commune. Les bureaux en milieu urbain ou semi-urbain, toutes les communes de plus de 2 000 habitants, seront répartis dans quatre catégories. Gare à la population vivant dans le « mauvais » quartier !

Côté rural, La Poste compte développer deux pseudo-nouveautés : le concept du facteur-guichetier et les « Maisons de Service Au Public ». L'offre, si l'on peut parler ainsi au vu du perpétuel recul de la présence postale, sera complétée par des Agences Postales Communales et des Relais Poste en ville. Des formules de sous-traitance déjà en place mais que La Poste compte multiplier, forcément : il n'y a pas de postier-es dans ces agences !

Peur sur la ville...

Le projet a beau s'appeler « attractivité du Réseau », ce ne sont encore une fois que des effets de manche. Les bureaux de quatre niveaux de prestations différents seront déployés selon un seul critère : le potentiel économique du secteur.

Le « relais poste », déjà en place dans de nombreuses petites communes, serait considéré maintenant comme le « socle de services commun à tous les formats ». C'est très révélateur de l'état d'esprit de nos dirigeants. D'ailleurs, son implantation dans les grandes villes, par le biais du parte-

nariat avec Franprix, a grandi en 2014, au détriment des bureaux de poste.

La voilure va diminuer de manière drastique. Les prestations bancaires de ces établissements seront revues à la baisse. Les bureaux de base n'auraient même plus de conseiller-e bancaire ! Si d'aucuns n'auront qu'une cohorte d'automates pour les accueillir, d'autres connaîtront un traitement privilégié à la hauteur de leur portefeuille et conforme à leur statut social.

Et cette première strate risque de regrouper pas mal de sites. La Poste affiche pourtant un réseau à priorité bancaire !

Les conséquences de ce (dé)maillage ne se feront pas attendre. Des reprises d'emplois à la pelle et les usagers, si leur lieu de vie n'est pas dans un périmètre économique porteur, n'auront plus de conseiller-es bancaires postaux à portée de main.



... et à la campagne !

Toujours dans la même veine, La Poste voudrait nous faire croire qu'elle fourmille de nouvelles idées. Mais dans les faits, il n'y a rien de tel. Elle remet au goût du jour de vieilles recettes... qui au demeurant fonctionnaient très bien. Ainsi le facteur-guichetier n'est ni plus ni moins qu'une resucée du receveur rural. Toutefois, ils ne sont pas concernés par les négociations sur un éventuel accord concernant le métier de guichetier... Second point soi-disant fort du maintien de la présence postale en milieu rural, la « Maison de Services au Public », ce qui n'est qu'une adaptation des « Maisons de Services Publics » votée il y a 10 ans mais seulement initiée depuis 5. Sauf que cette version a pris du plomb libéral dans l'aile avec le « au ». Elle va engendrer l'arrivée de partenaires privés dans le projet. Encore une fois, ce type d'établissement risque de remplacer des bureaux de poste.

Pour SUD PTT, l'avenir de La Poste et des postier-es mais aussi du service public postal passe par une autre politique, notamment l'arrêt de la mise en concurrence des métiers ou des branches.

La rentabilité économique à tout crin a toujours fait mauvais ménage avec le développement sur le long terme. Les postier-es et le public en font les frais depuis des années, il est urgent de réagir !

Centres financiers : le couperet !

La hache sévit également dans les Centres Financiers. Le projet Excello, sous prétexte d'améliorer le traitement de la relation client, n'est qu'un projet de productivité. Il est à mettre en lien avec la mise en place du DET de demain, avec l'application informatique Cap Client 3.0 pour les Cobas et la descente de la décision mais aussi de la responsabilité et du risque au plus près du terrain. Les conséquences de cette nouvelle configuration de la chaîne de décision se chiffrent en plusieurs centaines de suppressions d'emplois dans les Centres Financiers... et par une pression aux résultats sur les Cobas en pleine croissance !

Excello touche les services spécialisés (crédit, successions...) et tous les services de production (traitement de A à Z de tous les moyens de paiement) ce qui représente près de la moitié du personnel des centres.

Après trois grèves depuis avril et des dizaines d'initiatives locales, souvent unitaires, le personnel reste mobilisé et soutenu par les sept fédérations syndicales de La Poste.



Services RH : une hémorragie d'emplois !

Dès qu'un employeur veut supprimer des emplois, il met en avant un pare-feu. En langage décodé : la propagande qui va accompagner la saignée de l'emploi. Car, dans les services RH, l'enjeu est limpide pour le Siège : supprimer un tiers des emplois dans la filière RH sur la période 2015-2020, soit la durée du plan stratégique. Pour la propagande, c'était facile pour une fois : à l'heure de l'internet, fallait quand même être totalement « has been » pour remplir des papiers, une fois l'agent, une fois le cadre, puis encore une autre fois...

Ma Box RH

Le concept est simple sur le papier : tu envoies un mail pour déposer tes congés, le cadre reçoit ta demande, consulte le planning et te répond vite, surtout quand c'est la veille, et donc tu reçois le mail. Voilà... mais ça c'est sur le papier. Avec, on nous vend aussi que l'agent sait en direct les congés qu'il lui reste. Youpi !

Mais dans la vraie vie, c'est autre chose. Déjà, environ 20 % de la population n'a pas d'abonnement Internet. Mais monter un tableau de congés, c'est en accepter mais aussi en refuser, voire décaler quelques dates. Et pour l'expliquer, la proximité est pratique : il suffit « d'aller

voir » le collègue. Sauf que, celui qui monte le tableau n'est pas forcément sur le même établissement que l'agent et, bien évidemment, les structures « intermédiaires » vont disparaître, celles qui récupéraient les documents papiers. Sans parler même des demandes de congé au fil de l'eau, la veille pour le lendemain, comme cela arrive souvent : là, le cadre doit passer toutes les heures devant son micro en pensant qu'un agent voudra peut-être sa journée du lendemain. Bonne chance !...

Mieux : en avant vers la numérisation !

Pour supprimer les emplois par charrette, le Siège ne lésine pas. Une devise : « *ce que faisait la Poste pour toi, tu vas maintenant te démerder pour le faire seul* ».

Car tout ce qui concerne le droit aux prestations d'action sociale nécessite dorénavant de numériser les documents nécessaires à la demande, qu'il s'agisse de l'offre sport, du chèque culture ou autre... Là, aux 20 % qui n'ont pas Internet, s'ajoutent les non-expert-es de la numérisation.

D'où l'importance de demander un accès Internet sur le lieu de travail avec imprimante, scanner et, si besoin, quelqu'un pour filer un coup de main.

Pareil pour les départs en retraite !

Au CSRH de Lannion, les collègues qui préparent nos retraites ont la tête sous l'eau. De nombreux agents cessent leur activité sans avoir le moindre début de preuve que leur dossier a bien été traité ! Le service a connu 8 départs en retraite – non remplacés – depuis sa mise en place début 2013. Il empile les demandes d'évaluation de départs en retraite (carrières longues, TPAS...) et la demande va s'accroître dès que les nouvelles grilles indiciaires seront publiées. A Lannion, ce n'est pas la numérisation qui supprime des emplois mais la direction qui ensuite bricole à coup de CDD ou d'intérimaires !

Qui est moderne ?

Les premiers effets des reprises d'emplois se font ressentir pour les agents RH bien sûr, avec leurs lots de restructurations et de reclassements, mais aussi pour tout le personnel.

Sous couvert de « modernité », nombre d'opérations RH vont en fait être sacrifiées et externalisées vers les agents ou les cadres. Pour SUD, la modernité c'est maintenir une offre sociale de qualité et de proximité, sans tailler dans les effectifs.

Un village pas si accueillant que ça

Sous le faux prétexte que les "postier-es d'en haut" doivent faire des efforts comme "les postier-es d'en bas", la direction générale nous a sorti un projet de restructuration d'ampleur des sièges. Il s'agit de (dé)concentrer les personnels d'une dizaine de sites parisiens et franciliens en trois lieux situés dans le 14^{ème} arrondissement de Paris et à Issy-les-Moulineaux. En fait de concentration, les quelques 5000 personnes concernées vont se retrouver sur trois établissements à vingt minutes les uns des autres. Tout d'abord, les temps de trajets seront allongés pour les 3/4 du personnel, et pas qu'un peu puisqu'on est à environ 40 mn quotidiennes de rab ! Ensuite, la manière dont les CHSCT ont été consultés en plein été laisse pantois. Au-delà, la direc-



tion ne fait pas mystère que ce sont aussi les 24 000 agents des fonctions support qui sont dans le collimateur de cette restructuration. Un vaste plan qui vise à tailler dans les effectifs, mais surtout sans faire de vagues, sans labelliser les établissements, en faisant croire qu'il s'agit de simples déménagements.

D'une part, on ne peut que relever l'ineptie d'un plan qui resserre les boulons de fonctions plus que jamais indispensables pour coordonner les branches et le développement du groupe.

D'autre part, on ne jongle pas avec l'équilibre vie privée / vie professionnelle des agents, on n'improvise pas des restructurations pour dégraisser bêtement, sans mesurer les conséquences pour l'entreprise publique et plus encore pour les personnels concernés.

Pour SUD PTT, "Le village La Poste", dernier avatar de la communication de la direction, n'a rien de tranquille. L'augmentation des temps de trajet en est déjà une preuve. La plus grande vigilance s'impose !

