

SUD VERSIF

L'actualité de toute La Poste

Un nettoyeur nommé à la tête du Courrier.

En anglais, on appelle cela un cost-killer. Nous aurions d'autres noms à lui donner. En effet, Le futur directeur du Courrier a une liste de méfaits à son actif, dont la fermeture de l'usine PSA à Aulnay.

Cette nomination arrive au moment même de l'application du plan stratégique, avec en toile de fond une communication tonitruante sur la baisse des volumes du courrier.

Cette nomination est une application du message du président de La Poste : du sang et des larmes pour le personnel.

Pour SUD, hors de question de laisser le nouveau directeur faire du courrier son nouveau jouet.

Unité syndicale partout !

Intersyndicale aux services financiers pour appeler à la grève, intersyndicale pour demander, au Courrier, un moratoire sur les réorganisations.

Une vraie dynamique au service des salarié-es dans deux branches. Ces intersyndicales sont à généraliser

Faire converger les luttes pour un grand mouvement à la rentrée

■ Les résistances s'organisent partout et dans tous les services ■ Le Mercato continue dans les hautes sphères de la Poste avec un nouveau directeur du Courrier qui n'augure rien de bon pour l'avenir des postier-es de la branche ■ Qu'on ne s'y trompe pas : l'attaque est globale ■ La riposte doit l'être aussi

Des luttes dans tous les métiers

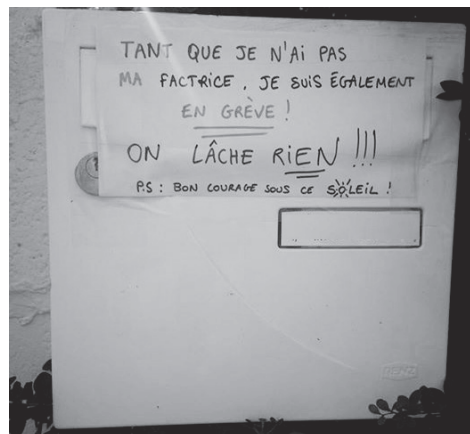
La direction a voulu depuis des années nous cloisonner chacun-e dans nos métiers et faire de nos anciens collègues que nous côtoyions auparavant des concurrent-es. De restructurations en réorganisations, nous perdons des emplois et la santé. Certains de nos collègues y ont même perdu la vie.

Mais nous avons su développer des résistances.

Chacun-e de notre côté, nous avons su dire non individuellement ou collectivement.

Sous prétexte de productivité, de baisse du courrier, de baisse de fréquentation, la direction nous attaque frontalement et veut nous mettre à genoux. Et partout des postier-es résistent.

De Marseille à Nantes en passant par l'Orne, Nancy et Val-de-Reuil, les facteurs/trices se sont mis en grève pour faire plier les directions. Pour refuser les réorganisations, mais aussi en solidarité avec les syndicalistes qui subissent la



usager-es solidaires des grévistes de Val de Reuil

répression. Les postier-es de la PIC de Besançon luttent contre la fermeture de leur PIC, une aberration écologique

A Paris 18, les guichetier-es se sont opposés à la fusion de leur bureau. Sur les plateformes Colis de Bègles et Cavaillon et à Moissy tous les samedis, sur les ACP Keller et Bagneux en Ile-de-France la lutte s'organise.

Dans tous les services financiers par trois fois les Centres financiers se sont mis, en grève, à plus de 30 % .

.../...



Toutes ces grèves sont autant de preuves que les germes sont bien là et que nous ne sommes pas dupes d'une stratégie mortifère de la direction qui nous mène droit dans le mur, comme elle le fait depuis une décennie !

Il ne tient qu'à nous localement de nouer des liens entre services, de multiplier les AG de grévistes durant tout l'été et de continuer à tisser les solidarités.

Quand des postier-es des centres financiers organisent des pique-niques revendicatifs, profitons-en pour partager nos expériences.

Alors que des perspectives de grèves se dessinent dans certaines branches, nous devons travailler à la mobilisation et les convergences. Il s'agit par nos débats et nos rencontres de montrer que nous savons partager une solidarité entre postier-es

Face à une direction et ses mauvais coups, préparons un grand mouvement dès septembre

Conditions de travail

Nouveau règlement intérieur de La Poste : une nouvelle attaque contre les droits du personnel !

■ La Poste veut mettre en place d'ici la fin de l'année un nouveau règlement Intérieur, énonçant les obligations du personnel ■ Ce projet de texte constitue une régression importante restreignant davantage les droits et libertés des postières et postiers, alors même que le règlement intérieur actuel comporte déjà plusieurs points négatifs.

■ **Article 10** : cet article précisait jusqu'à maintenant que le personnel est « tenu de conserver en l'état le matériel qui lui est confié ». A la place de cette phrase, le projet « interdit à tout agent de détériorer et de modifier volontairement le matériel qui lui est confié ».

Qu'est-ce que La Poste entend par « modifier » ? Cette notion est tellement vague qu'elle permettrait à La Poste de considérer comme une faute n'importe quelle action d'un agent sur son matériel de travail. Matériel qui est d'ailleurs souvent laissé dans un tel état par l'employeur que le personnel est justement obligé de le « modifier » pour le maintenir en état de marche !

■ **Article 16bis** : ce nouvel article instaure l'utilisation de pièges dans les lettres et colis, visant le personnel afin de "choper" d'éventuels fautifs, alors même qu'il est interdit à l'employeur de surveiller de manière dissimulée l'activité de son personnel !

La Poste essaie de s'en tirer en écrivant dans son projet que « l'utilisation de ces dispositifs...est portée à la connaissance des personnels concernés » : de qui se fout-elle ? La mention « ATTENTION PIEGE ! » figurera-t-elle sur les envois que La Poste destinera à fliquer ses agents.

■ **Article 19bis** : cet article va encore plus loin dans l'attaque contre les libertés des postières et

postiers. Alors que le règlement intérieur actuel interdit à un agent de recevoir procuration pour lui seul de la part d'un client, le projet de règlement intérieur aggrave considérablement cet article : le projet interdit à tout agent de recevoir « pour lui-même ou pour un membre de son entourage (famille, concubinage, PACS,...) procuration (ou mandat de gestion) de la part d'un client sauf si celui-ci est une personne entretenant avec l'agent un lien préexistant de nature familiale, fiscale ou légale ».

La notion d' « entourage » introduite par le projet est tellement vague, surtout quand les exemples donnés (famille, concubinage et PACS) ne sont pas limitatifs car suivis de trois petits points (d'ailleurs la notion de « famille » elle-même, jusqu'où s'arrête-t-elle ?) que cela permet à La Poste de faire tout et n'importe quoi contre ses agents, désormais tenus responsables pour leur « entourage » et pourquoi pas bientôt pour leur « voisinage » ?

■ **Article 21** : dans le règlement intérieur actuel, cet article précise que l'agent qui ne peut se rendre à son travail « doit en avertir le service le plus tôt possible après le début de la première vacation non assurée » .

Dans le projet, la mention « après le début de la première vacation non assurée » disparaît : cela permettra à La Poste d'exiger qu'un agent prévienne de son absence avant le début de sa vacation. La rédaction du texte actuel a souvent

permis d'empêcher La Poste de sanctionner un agent qui n'avait pas prévenu de son absence avant sa vacation, d'autant que le matin par exemple il est impossible de joindre les établissements avant que commence le travail. Si le projet est adopté tel quel, ce verrou contre l'arbitraire patronal sautera.

■ **Article 31 actuel (30 dans le projet)** : dans le règlement intérieur actuel, cet article précise « *La direction est tenue d'organiser, sur le temps de travail, des visites médicales réglementaires* ». Le projet de texte ajoute : « *S'il est impossible d'organiser l'examen médical sur le temps de travail, le temps passé pour cet examen (temps de l'examen et délai de route) est rémunéré ou compensé* ».

Grâce au nouveau règlement intérieur, La Poste ne se gênerait pas pour généraliser les visites médicales obligatoires hors temps de travail empiétant davantage sur les libertés et la vie personnelle de ses agents.

■ **Article 32 actuel (31 dans le projet)** : dans le règlement intérieur actuel cet article permet à tout agent de refuser un contrôle d'ébriété que La

Poste voudrait lui faire passer au travail. Dans le projet de règlement intérieur, si l'agent pourra toujours contester le résultat de ce contrôle a posteriori, il ne pourra plus refuser le contrôle que La Poste voudra lui faire passer.

■ **Article 34 actuel (33 dans le projet)** : cet article précise, dans le règlement intérieur actuel : « *le directeur d'établissement ou de service doit faire raccompagner un agent à son domicile ou prendre les mesures adéquates si son état le justifie, sauf dans les cas où l'intervention d'organismes spécialisés extérieurs est nécessaire (SAMU, pompiers, etc.)* ».

Dans le projet, la mention « *doit* » est remplacé par « *peut* » quant au rôle du chef d'établissement, qui ne sera plus obligé de faire raccompagner un agent dont l'état de santé le justifierait ou de prendre les mesures nécessaires à sa santé. Pourquoi une telle modification ? Ce n'est pas innocent. C'est une menace pour la sécurité du personnel.

Les modifications du règlement intérieur de La Poste constituent bien une nouvelle attaque contre les conditions de travail, les droits et les libertés des postières et postiers. Les représentant-es SUD dans les CHS-CT s'opposeront à ce projet. Mais seule l'Inspection du Travail a le pouvoir légal d'imposer le retrait ou la modification d'articles du règlement intérieur. C'est pourquoi SUD-PTT a également alerté l'inspection du travail sur ce projet.

Questions de droit

Droit de grève : une bonne nouvelle !

Depuis quelque temps, des directions avaient pris l'habitude d'écrire aux syndicats SUD pour leur signifier que leur préavis de grève illimité était devenu caduc, à défaut de grévistes sur une journée. Elles s'appuyaient sur deux jugements des tribunaux de grande instance de Nanterre et de Paris.

L'appel formé devant la Cour d'appel de Paris nous donne raison : « *La Poste qui n'apporte aucun élément pour démontrer que l'exercice du droit de grève aurait eu un caractère abusif, ne pouvait déduire de la constatation de l'absence de salariés grévistes le deuxième jour de grève que celle-ci était terminée* ». Une nouvelle pierre dans le jardin de l'arsenal anti-grève de nos dirigeants !



La Cour de Cassation juge que la demande d'explication est une sanction disciplinaire !

■ Depuis de nombreuses années, SUD dénonce le caractère inquisitoire et abusif des demandes d'explications
■ Ce procédé est pourtant déloyal, digne du « fait du prince », où le/la salarié-e ne peut être assisté-e et doit répondre seul-e, sous la pression de son responsable ■ Dans la continuité du combat mené par SUD, deux salariés obtiennent que la plus haute juridiction française qualifie la demande d'explications écrites, conservée dans le dossier individuel, de sanction disciplinaire ■ Il s'agit enfin de priver La Poste d'un outil constant de gestion du personnel par la terreur, totalement illégal et privant le/la salarié-e de ses droits à la défense.

Une utilisation jugée abusive par la Cour :

Suite à des recours individuels (soutenus par SUD) contre La Poste, la Cour de Cassation a rendu deux arrêts les 30 janvier 2013 et 19 mai 2015, sur le principe de la double sanction (non bis in idem).

Dans ces deux affaires, la Cour de Cassation devait se prononcer sur le fait de savoir si une demande d'explication écrite à La Poste, conservée dans le dossier individuel du salarié, constituait une sanction disciplinaire ou pas.

La Haute Cour devait également dire si l'employeur pouvait sanctionner de nouveau son salarié, sans violer le principe de double sanction.

Dans les deux arrêts rendus, le verdict est « sans appel » :

« La procédure de demande d'explications (ou d'informations) écrites, portant sur des faits considérés comme fautifs, conservée dans le dossier individuel du salarié, constitue une sanction disciplinaire. »

Résultats :

Les directions ne peuvent donc plus sanctionner le salarié pour les mêmes faits fautifs après avoir fait remplir une demande d'explication qui constitue déjà en soi une sanction disciplinaire.

Dans ces deux affaires, La Poste a été condamnée sur le principe de la double sanction disciplinaire (interdit en droit du travail).

Il s'agit désormais d'éradiquer de l'entreprise ces procédés contraires aux droits élémentaires de la défense des postier-ères.

Un combat politique et judiciaire : garantir aux postier-ères des droits à la défense

Dans son second arrêt du 15 mai 2015, la Cour de Cassation évoque le texte PX 10 de La Poste (le chapitre relatif au dossier d'enquête disciplinaire des agents contractuels issu du guide du chef d'établissement).

Le statut hybride de la Poste, société anonyme aux capitaux publics, ne saurait autoriser la Direction à se croire au-dessus des lois.

***Du côté des fonctionnaires**, les droits fondamentaux des agents (et de la défense) sont tout autant piétinés. Et pourtant, tout est écrit dans le règlement intérieur de l'entreprise !*

L'article 24 du RI précise que « aucune sanction disciplinaire ne peut être infligée à un fonctionnaire titulaire ou stagiaire ou à un contractuel de droit public sans que l'intéressé ait été au préalable entendu et invité à prendre connaissance de son dossier ».

La consultation du dossier de l'agent avant toute sanction résulte d'une loi de 1905 ! Rien de nouveau sous le soleil.

Ce qui n'empêche pas certaines directions de prononcer avertissements et blâmes en omettant cette obligation et, ce, en toute sérénité.

Le fait que le fonctionnaire doit être « entendu au préalable » avant de prononcer une sanction est superbement ignoré et de manière quasi généralisée.

On peut en déduire que les directeurs locaux n'ont même pas lu un règlement qu'ils invoquent à tout bout de champ (le trop fameux « non-respect du RI ») et qu'ils font signer régulièrement à leur personnel. Ou alors, et c'est plus inquiétant pour l'avenir de l'entreprise, ils l'ont lu. Ce qui signifierait qu'en déconcentrant les pouvoirs, ils ont aussi déconcentré l'incompétence !

La Haute Cour aborde aussi bien la procédure de demande d'explications écrites que le procès-verbal de l'enquêteur interne de La Poste.

Il s'agit d'un pas important dans la défense des droits des postier-ères, tous statuts confondus.

Pour SUD, il est inacceptable qu'un agent se retrouve seul devant l'enquêteur ou face à une demande d'explication écrite, avec l'obligation de répondre immédiatement à son employeur, sans pouvoir être assisté-e d'un-e autre postier-ère (membre ou non d'une organisation syndicale) et sans pouvoir préparer correctement sa défense.

Même si les arrêts de la Cour de Cassation ne concernent aujourd'hui que les salarié-es de La Poste, le combat pour la défense des droits des postier-ères (tous statuts confondus) doit continuer. à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.