



BSCC - SIÈGE COURRIER

OSEZ DES REPRÉSENTANTS ENGAGÉS

Vos prochains représentants



Lawrence Cally-Bilger
DCRI



Didier Malezieux
EIS Paris



Véronique Lallement
EIS Nancy



Johan Chupin
BU Courrier

Pourquoi c'est important de voter ?

Avec les élections professionnelles qui désigneront vos représentants pour un nouveau mandat de 4 ans, il est important pour nous de rappeler ce que représente la CGT dans l'espace syndical, et de rappeler le rôle des instances que sont le Comité Technique et le CHSCT. **Avec ces instances et le rôle joué par les représentants du personnel, nous avons des moyens d'actions, nous avons la très forte volonté de pousser les directions du Siège Courrier à être plus à l'écoute.** La qualité de vie au travail des équipes ne doit pas être que des mots et les dysfonctionnements identifiés correctement traités.



AVOIR DES ÉLUS CGT, C'EST UN PLUS
ÊTRE À LA CGT, C'EST ENCORE MIEUX !

DU 3 AU 6 DÉCEMBRE 2018, la CGT Siège Courrier

vous propose de faire le choix de voter pour ses listes
et les candidats-es qu'elle présente à vos suffrages.

Le rôle du CHSCT et du Comité technique (CT)

Le changement de statut de La Poste en société anonyme a conduit La Poste à créer dans tous les établissements postaux de plus de 100 personnes 2 instances de représentation du personnel : le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Les représentants du personnel du comité technique sont élus lors d'élections professionnelles et l'attribution du nombre de représentant pour chaque syndicat dépend des résultats. La présidence du CT est assurée par l'employeur ou son représentant : le DRH opérationnel du Siège Courrier.

Une fois élus, ces représentants sont consultés et formulent un avis sur tous les projets qui concernent un changement d'organisation et le fonctionnement des services, l'examen des règles statutaires, la formation et le développement des compétences et qualifications professionnelles, l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre les discriminations, etc.

Le CHSCT est lié à une obligation importante de l'employeur (article L.4121-1 du code du travail) : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». La législation impose à l'employeur une obligation de résultat en matière d'amélioration de la santé physique et mentale de ses employés.

Comme pour le Comité technique, le CHSCT est composé des représentants du personnel élus aux élections professionnelles. Pour le compte de l'employeur, la présidence du CHSCT est assurée par le directeur du Siège Courrier (DAGS). Le médecin du travail et l'inspecteur du travail sont membres de droit. Les missions du CHSCT (article L. 4612-1 du code du travail) sont les suivantes :

- **contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs [...].**
- **contribuer à l'amélioration des conditions de travail [...].**
- **veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.**

L'organisation du Siège courrier et ses difficultés

Le DRH opérationnel est responsable du personnel des différentes directions du Siège Courrier, soit 1250 personnes environ. Chaque réorganisation d'une direction est présentée en Comité technique pour avis et en CHSCT pour examiner l'impact sur les conditions de travail. **Ces 2 instances sont importantes pour mettre sous projecteur des changements d'organisation qui modifient les conditions de travail des personnes. Les problèmes de management, d'organisation du travail ont des répercussions sur la santé psychologique des personnes.**

Depuis 2012, les dirigeants du Siège courrier ont à expliquer le sens et les objectifs de chaque nouvelle organisation. Ils doivent faire une étude d'impact pour le personnel et proposer des mesures d'accompagnement si besoin. On ne devrait plus transformer les organisations sans prendre soin des équipes.



Démarche des élus au Siège courrier

Vos élus au Siège défendent des principes et des valeurs : respect des personnes, justice, intérêt général, non-discrimination, transparence, autonomie.

A chaque projet de réorganisation, nous devons comprendre le projet et son sens pour l'avenir de l'entreprise. C'est une idée reçue que d'affirmer que la CGT est systématiquement contre les changements à La Poste. Nous n'avons pas d'a priori négatif. Etant la première organisation syndicale à La Poste, c'est la CGT qui signe le plus d'accords.

Nous sommes à l'écoute des personnes que nous consultons systématiquement lorsqu'il y a des changements. On observe souvent un manque de communication, d'écoute et de prise en compte des avis des équipes. Les aspects management et organisation du travail ne sont pas abordés. Les difficultés sont occultées et cela entraîne un mal être. Notre rôle est de les identifier, d'en parler et de définir un plan d'actions pour améliorer ces situations.

Les représentants du personnel ont appris de leur côté à être critique sur ce qui est présenté dans les instances. Bien souvent, il est affirmé que tout ce passe bien et qu'il n'y a pas de difficultés. Les collègues concernés nous remontent des problèmes de management, d'organisation, d'impacts non pris en compte ou occultés. De ces discussions avec les directions, parfois sous tension, **notre objectif est de faire évoluer les comportements et que chacun se sente respecté et puisse bien faire son travail.**

Dans ce dialogue social, il nous semble important de faire progresser ensemble notre organisation en tenant compte des marges de manœuvre et des contraintes des directions. Mais en même temps, vos élus se montrent intransigeants lorsque les personnes ne sont pas respectées, écoutées et ne peuvent pas faire leur travail dans de bonnes conditions.

Ce qui a été fait en 4 ans

L'ensemble de ces actions représente plus de 90 réunions avec les Comités Techniques, des CHSCT, des CDSP (*Commission de Dialogue Sociale Paritaire*), des réunions de suivi et des groupes de travail, des réunions de négociations d'un accord. Voici les principales actions :

2015

- Réorganisation du pôle logistique
- Enquête DCRI suite à une alerte du médecin du travail. Groupe de travail sur les dysfonctionnements.
- Regroupement des Sièges
- Evolution de la DRH BSCC
- Réorganisation des équipes Elan, Projet One Sap
- Projet village La Poste
- Regroupement des directions Achats, Juridique, Comptabilité
- Enquête télétravail
- Mise en place d'un dispositif d'évaluation et de suivi du stress
- Rattachement des équipes statistiques à la direction comptable
- Groupe de travail sur les tensions au travail (RPS)

2016

- Expertise VLP
- Evaluation des risques professionnels
- Nouvelle gouvernance de la Direction Industrielle
- Droit à la déconnexion
- Réorganisation à la Direction de la Qualité : suppression 13 postes d'expert à l'accompagnement managérial. Négociations 15 000 € d'accompagnement pour changement de poste.
- Changement de rattachement de l'équipe Innov'up
- Accompagnement du reclassement de l'équipe de recyclage de Vierzon : transfert de 7 postes à Boulazac. J'ai négocié une rupture conventionnelle pour le départ d'un agent de Vierzon : 15000 €.
- Réorganisation de la Direction Sûreté opérationnelle
- Enquête de satisfaction VLP au Lemnys
- Réorganisation à la production avec la création de la D2IO2P
- Groupe de travail à la DFI sur les dysfonctionnements dans le travail

2017

- Chaque année : revue des accidents du travail et des mentions du registre sur le CHSCT
- Rapport annuel du médecin du travail
- Actions prévention incendie
- Emménagement au Crossing
- Système de management de la Santé Sécurité au Travail
- Elaboration de recommandations en prévention sur le burn out
- Alerte danger grave et imminent à la Direction de l'Audit interne. Enquête et plan d'actions
- Regroupe des sièges : Audit, juridique, sécurité, SAP

2018

- Réorganisation Direction Commercial Commune
- Création de la Direction Marketing Grand Public
- Réorganisation de la direction marketing courrier avec la création des 2 BU Courrier et Média
- Plan de continuité d'activités
- Visite de sites CHSCT
- Avis concernant le rapport administratif et financier du service santé au travail

Nous avons interpellé les directions pour qu'elles soient cohérentes avec les bonnes intentions affichés et la réalité vécue par leurs équipes. Nous avons eu pendant ces 4 ans 4 présidents de CHSCT différents, ce qui donne une idée du rythme des réorganisations au Siège.

Sans risque pour les personnes, nous sommes des portes paroles

Une de nos missions a été de porter la parole des collègues, de batailler pour que cette parole soit entendue et que des plans d'actions soient mis en place. Nous considérons que l'on ne peut pas construire l'avenir sans remettre l'humain au centre, sans défendre l'intérêt général. Dans nos environnements professionnels qui ne favorisent pas la libre expression de nos difficultés de travail, nous avons appris à être ferme sur les principes, à dire «non».

Le Président du CHSCT a montré quelques réticences à interpeller les directeurs du Siège lorsque des problèmes d'organisation ou de management ont été évoqués. En même temps, le fait de mettre sous projecteur des situations de travail nous a donné une capacité d'influence pour aller vers de meilleures pratiques.

Pendant ce mandat, la direction ne nous aide pas dans la communication des travaux réalisés, par messagerie pour diffuser à tous les comptes rendus des CHSCT, pour informer et expliquer les actions portées en votre nom. La Poste communique sur le dialogue social, sur la prévention, sur l'amélioration des conditions de travail mais a toujours des réticences pour faire un retour sur le contenu des travaux des instances du dialogue social.

Etre représentant du personnel suppose un engagement, une disponibilité, être à l'écoute des difficultés des personnes. Cet engagement se fait tout en continuant d'occuper un poste, pour vivre les mêmes conditions de travail et ses difficultés que les collègues. Nous avons défendu le travail et la cohésion d'équipe avec les représentants du personnel issus des autres syndicats. Il ne nous a jamais semblé constructif de tirer la couverture à soi.

Ce que nous voulons faire pour le prochain mandat

Nous souhaitons poursuivre le travail réalisé d'autant que La Poste doit se réinventer avec le développement des échanges numériques entre autres. Les transformations de l'entreprise ne peuvent pas se faire au détriment des conditions de travail des postiers. Il y aurait beaucoup à dire sur les évaluations annuelles, sur la façon dont se font les promotions, le manque de concertation sur l'organisation du travail, la réduction des effectifs avec la difficulté pour les collègues en mission de retrouver un poste, le manque de visibilité sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les années à venir, etc. Les difficultés ne vont pas manquer.

Notre rôle va être de monter le niveau d'exigence sur les conditions de travail, sur la cohérence entre la communication qui nous est faite et la réalité vécue et ressentie par l'ensemble des postiers du Siège Courrier.

Nous voulons progresser également sur la communication de ce qui se discute dans les instances : comité technique ou CHSCT. Il n'est pas acceptable que le dialogue concernant le personnel du siège Courrier puisse rester uniquement sur un panneau d'affichage officiel visible par peu de personnes facilement. Nous n'hésiterons pas à faire des alertes sur le registre CHSCT. Ce dispositif n'a pas été assez exploité. Il signale une situation de travail ressentie comme difficile et dont il faut discuter rapidement.

Votez pour des représentants engagés et actifs au sein des instances protectrices de vos droits

Le Courrier doit construire son avenir en s'appuyant sur l'énergie de l'ensemble des postiers. Les cadres subissent trop souvent des évolutions qui se font au détriment de leurs qualifications, de leurs conditions de travail et de leur éthique professionnelle.

Alors que les questions de sens et de finalité au travail sont au cœur de notre monde actuel, les postiers cadres et non cadres sont porteurs d'une réelle dimension de service à nos concitoyens et d'intérêt général mais aussi d'exigences particulières liées à nos responsabilités.

Simplifiez la vie des postiers avec la CGT 😊

« Si vous avez raté une des 5 communications, allez la chercher sur www.cgt-postaux.fr »