



La Poste

En direct des Négociations

Fédération Nationale des Salariés du Secteur des Activités Postales et de Télécommunications

N° 4

Montreuil, le 4 décembre 2012

De qui se moque-t-on !!

Le bilan pour les postiers de la commission Kaspar n'est pas encore visible. Concrètement rien n'a encore été finalisé. Cela n'empêche pas certains de faire le service après-vente. Ainsi Monsieur Kaspar en personne a participé à une conférence sur le rapport de la commission présidée par lui-même le 20 novembre 2012 organisée par l'observatoire social international. Organisation qu'il a lui-même créée. On n'est jamais aussi bien servi que par soi-même !

Participaient à cette réunion, de nombreux DRH de diverses entreprises et le Président de La Poste Jean-Paul Bailly. Celui-ci s'est permis de juger les « relations sociales à la française » qui conduiraient les organisations syndicales à La Poste à refuser de s'engager par crainte de cautionner les suppressions d'effectifs.

Au vu des nombreuses luttes syndicales en Europe, nous ne pensons pas que ce soit une particularité française. Quoiqu'il en soit pour la CGT, c'est le rôle d'une organisation syndicale quel que soit le lieu, quel que soit le moment, de lutter pour le maintien et le développement de l'emploi.

C'est notamment le sens de la journée de mobilisation à l'appel de la CGT, le 13 décembre, pour peser sur les négociations interprofessionnelles portant sur les retraites complémentaires et la « sécurisation de l'emploi » où le MEDEF recherche en fait à licencier plus facilement.

NÉGOCIATIONS SUITE AU GRAND DIALOGUE

C'EST L'ACTION QUI DOIT ÊTRE À L'ORDRE DU JOUR POUR GAGNER SUR NOS REVENDICATIONS

Pour la réunion du 4 décembre, La Poste a fourni un texte qui pour la première fois définit le contour de ce que pourrait être l'accord proposé.

Son contenu, et la CGT s'y attendait, ne changera pas la vie au travail et hors travail des postiers. Cela confirme qu'il est indispensable que les postières et postiers doivent imposer par le rapport de force, les changements nécessaires à l'amélioration de leurs droits et garanties. C'est le sens de la mise en débat, par la CGT, de la construction d'une journée nationale d'actions à La Poste fin janvier-début février.

UN ACCORD CADRE QUI RENVOIE À 2013 LES PRINCIPALES NÉGOCIATIONS:

En janvier 2013 commenceraient les négociations sur :

- L'organisation, le contenu, la finalité et les conditions de travail,
- Le développement professionnel incluant le modèle social et la GPEC,
- La santé et la sécurité au travail.

En avril 2013, ce serait :

- Le dialogue social,
- Les acteurs clés du développement du bien-être au travail dans l'entreprise, encadrement et RH de proximité.

Pendant ce temps là, La Poste continue ses réorganisations, parfois de très grande ampleur, comme la casse du tri/acheminement dans le Val d'Oise, la suppression de Paris/Charolais, seul établissement raccordé au rail permettant le j+1 grâce au TGV et dans les centres financiers.

De nombreux établissements connaissent des réorganisations où « la conduite du changement » consiste à prendre en tête à tête les agents pour qu'ils acceptent les suppressions d'emplois et de travailler plus.

DES MESURES IMMÉDIATES PROPOSÉES PAR LA POSTE, LOIN DES ATTENTES DES POSTIERS:

Le télétravail :

Toutefois, les négociations reprendraient pour être finalisées en février 2013. Pour la CGT, le télétravail correspond à une attente d'une partie limitée du personnel. Nous demandons qu'avant toute mise en place, des garanties soient données. Il est donc indispensable que les CHSCT et Comités Techniques soient consultés.

Dispositif de fin de carrière :

Le TPAS serait reconduit mais seulement pour les agents travaillant sur des postes comprenant des facteurs de pénibilité (ceux définis par décret). Cela exclut les agents travaillant à l'enseignement et dans les directions. Pour la CGT, tous les agents doivent être concernés. Un dispositif financier doit permettre aux agents de ne pas être pénalisés pour leur retraite.

Dispositif d'alerte :

L'objectif vise à faire respecter les règles en matière de dialogue social et d'accords conclus. Au-delà des conditions réelles de mise en place de ce dispositif, la CGT se pose la question de son efficacité tant il est difficile aujourd'hui de faire respecter les règles, que ce soit RH ou du code du travail, et les accords. Cela n'est pas le résultat d'errements de quelques responsables, mais d'une stratégie qui vise à diminuer les droits et garanties du personnel au profit de la baisse des coûts d'exploitation.

Formation des nouveaux managers à leur rôle RH :

Qu'il y ait besoin d'un accord pour former les managers aux règles RH montre le décalage qui est intervenu à La Poste entre les annonces et la réalité. Il serait utile de savoir à quel niveau La Poste situe ces « nouveaux managers ». En effet le plus grand nombre « d'encadrants » de proximité est aujourd'hui en classe II, notamment à la distribution, sans formation RH.

Corsetés par une stratégie qui ne vise que la réduction des coûts d'exploitations au détriment du service public et de l'emploi, les dirigeants de La Poste n'en sont qu'à proposer des « mesurètes ».

La CGT appelle tous les postières et les postiers à se mobiliser sans attendre, à décider collectivement et massivement des formes d'actions à étendre pour gagner :

👉 Sur l'emploi - cela passe par la déprécarisation des intérimaires et CDD, et le chiffrage dans tous les services du nombre d'emplois nécessaires à un service de qualité.

👉 Sur les salaires - Les postiers doivent avoir la reconnaissance de leur travail. Les négociations sur les salaires doivent s'ouvrir sans tarder.

👉 Sur les conditions de travail - Le bien-être au travail passe par un changement radical de l'organisation du travail et des rapports sociaux.

👉 Sur le service public - Il doit être rénové et placé au cœur de la stratégie de La Poste. C'est lui qui donne un sens à notre travail pour l'intérêt des postiers et des usagers quels qu'ils soient et sur l'ensemble du territoire.

Évolution des CHSCT :

Les réorganisations d'établissements à la distribution sont un prétexte pour La Poste pour supprimer des CHSCT. La CGT a demandé une négociation au niveau de la Maison-Mère, seule habilitée à discuter de ce dossier. Cette négociation n'a pas eu lieu. Au lieu de cela, La Poste propose un accord sur la répartition des sièges dans les CHSCT suite aux changements de périmètres des établissements. Les mandatés CHSCT le sont pour 3 ans. La Poste n'a aucun droit pour leur retirer leur mandat. La Poste s'est déjà faite déboutée devant les tribunaux. Elle essaie donc d'obtenir par un accord ce que la loi l'empêche de faire. C'est une attitude pitoyable. Nous espérons qu'aucune organisation syndicale ne sera complice.

Dispositif d'écoute psychologique :

Il a déjà été décidé par La Poste il y a plusieurs mois. La CGT demande toute la transparence, notamment sur l'organisme qui le ferait. Un tel dispositif ne peut être approximatif.

Visite médicales

Tous les agents n'ayant pas eu de visite médicale seraient prioritaire en 2013. Ce n'est qu'une mise en conformité avec la loi. Pour cela la CGT revendique des moyens de remplacement pour que les postiers puissent réellement y aller, ainsi que des embauches de médecins.

Accessibilité de la bourse d'emplois à tous les postiers du Groupe :

La nouveauté, c'est l'élargissement au groupe. Pour la CGT, le développement de l'emploi doit se faire dans la Maison-Mère et pas à chercher à filialiser les activités et donc le personnel. Plus largement la bourse d'emplois n'a pas réellement montré son efficacité, il n'est pas sûr que son élargissement au groupe le permette.