



**POSTAUX
DE PARIS**

Fédération Nationale des Salariés du Secteur des Activités Postales et de Télécommunications
SYNDICAT DES SERVICES POSTAUX DE PARIS - 67 rue de Turbigo - 75139 PARIS CEDEX 03
CCP PARIS 14 569-53 A - Téléphone : 01 48 87 68 15 - Télécopie : 01 42 74 66 27
Site - www.cgt-postaux.fr - E.mail : cgt.postaux@wanadoo.fr



Paris, le 13 Juillet 2012

SECTION des SATELLITES

GRAND DIALOGUE... OU DIALOGUE DE SOURDS ?

Après des années de management à la hussarde, La Poste change son fusil d'épaule et organise dans tous les services des réunions « Grand Dialogue ». Tout d'un coup, on se met à écouter le personnel.

Cela n'arrive pas par hasard. Outre le changement de gouvernement, les suicides - trois affaires tragiques en un mois largement médiatisées - inquiètent nos dirigeants. L'opinion se rend compte que la Poste n'a rien à envier à France Télécom. Après Didier Lombard, ex-PDG de France Télécom, des mises en examen pour les dirigeants de La Poste ?

Nous avons tous reçu une belle lettre de la part de M. Bailly, dans laquelle il « *avait partagé avec les organisations syndicales la nécessité de poursuivre la dynamique d'adaptation de la Poste au service de ses clients* » (à vrai dire, nous ne partageons rien du tout). Mais qu'il consentait à certains aménagements. Entre autres mesures cosmétiques, il y en avait une importante : une « pause » dans les réorganisations (et donc des suppressions d'emploi ?) alors que La Poste continue à anticiper en ne comblant pas les vacances d'emplois. Mais jusqu'à quand ? Car en même temps, M. Bailly disait dans la presse que les « adaptations » de l'entreprise ne pouvaient s'arrêter.

D'ailleurs, ce n'est pas vraiment gelé, car les réorganisations ont repris dans le 93. A Paris au Courrier, il y a deux bureaux-tests, Paris 07 Invalides et Paris 17 PDC (-15 emplois de facteurs sur ce dernier bureau). A l'Enseigne, plusieurs bureaux ou terrains-tests ont été annoncés : Denfert-Rochereau et Alésia au sud, Louis Blanc/Gare de l'Est, Guy Môquet et Madeleine/Opéra au nord. On nous sort un nouvel élément de langage : « *expérimentation de la nouvelle méthodologie de conduite du changement* » ! Sur le fond, rien ne change, sauf les mots. On ne parle plus de réorganisations, mais de changement.

Autre mesure : organisation de réunions avec le personnel pour dialoguer et écouter son ressenti. On peut déjà voir comment cela se passe avec les exemples dans les bureaux de l'Enseigne à Paris.

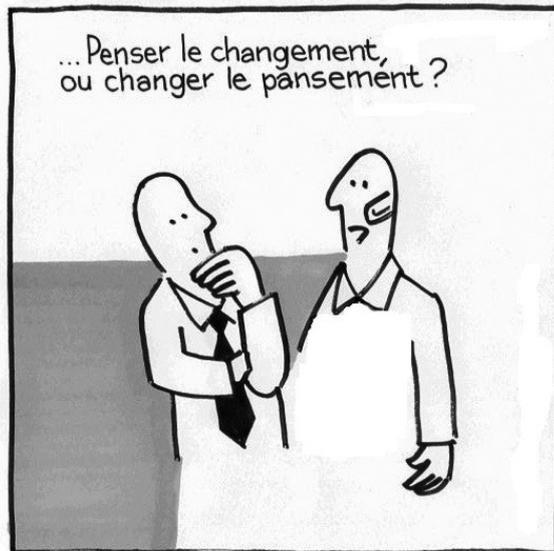
Les réunions se passent différemment au sud et au nord de Paris. Dans les bureaux de la DTELP Paris Sud, on fait une réunion spécifique « *grand dialogue* ». A la DTELP Paris Nord, on couple le grand dialogue avec Bienvenue à La Poste 2 - la nouvelle organisation des bureaux. En général, il y avait 1/3 de dialogue et 2/3 de Bienvenue 2.

Comme les agents étaient encouragés à parler, ils ont demandé une augmentation des salaires, une meilleure formation, plus de personnel, ils ont parlé des positions debout, des horaires, de l'ouverture à 20 heures. Ils ont aussi parlé du surcroît de travail dû à La Poste Mobile, sans réelle formation... Ils ont aussi dit que c'était bien d'écouter les desiderata des clients, mais qu'il faudrait aussi écouter ceux du personnel !

On a pu se rendre compte que les revendications des agents étaient écoutées poliment, mais sans aucune réaction de la hiérarchie, sauf « *cela ne dépend pas de nous* », « *on verra* », « *on transmettra* »... Au mieux. Car lorsque les réunions étaient couplées avec Bienvenue 2, le message était différent.

Bienvenue 2, un meilleur accueil... avec moins de personnel ?

On voit avec ces réunions qu'il n'est pas question de revenir sur ESC et sur les positions debout. Tout était fait pour impliquer le personnel dans l'optique de La Poste : comment mieux accueillir les clients, l'accessibilité du service, la qualité du conseil, l'efficacité, avec un chapitre « *délivrer nos services au meilleur coût* ». C'est-à-dire avec le moins de personnel possible. Et on demande aux agents d'être d'accord ! Cela implique plus de retours, plus de positions debout, plus de pression commerciale. La seule différence, c'est qu'on « *écoute* » les agents !



Toutes ces réunions et mesures cosmétiques ne règlent aucun problème. La pénibilité existe bien à l'Enseigne. ESC et travail debout, management basé sur la réalisation d'objectifs souvent inatteignables, polyactivité et charge de travail trop importante, recrudescence des incivilités diverses, manque de formation, de moyens, manque de repères sur la finalité des métiers, et surtout manque de personnel.

Le lieu de travail ne doit pas être un endroit où les salariés se rendent avec appréhension, mais au contraire un lieu d'épanouissement. C'est plutôt le contraire actuellement.

A cette fin, la CGT revendique :

- Une embauche massive de personnel dans tous les bureaux.
- Une remise à plat complète de l'organisation, du contenu, de la finalité et des conditions de travail avec l'ouverture de vraies négociations sur ces sujets.
- L'arrêt du e-learning et le retour d'une formation systématique en amont.
- Le temps et les moyens de respecter la réglementation et de satisfaire l'utilisateur.
- C'est à ces seules conditions qu'une amélioration réelle et durable du quotidien du personnel de l'Enseigne sera possible et par là même la diminution voire la suppression de la pénibilité.

Ajoutons, plus généralement :

- Une vraie augmentation des salaires.
- Réduction du temps de travail.
- Grade II-2 de base pour tous les guichetiers.
- Arrêt des contrôles à domicile lors des arrêts maladie, commandités par La Poste.
- Pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle.