CONFEDERATION NATIONALE DU TRAVAIL

SYNDICAT CNT-POSTE DU VAL D OISE
Fédération des activités postales,
du courrier et des télécommunications.

LE POSTIER AFFRANCHI

N°48

Juin 2015

COMMUNICATION DE LA POSTE EN PERIODE DE REORGANISATION : UN QUESTIONNAIRE EN TROMPE-L'ŒIL !!!

Sur le site d'Ermont Il nous a été récemment remis « un questionnaire préparatoire réorganisation » en vue du nouveau chamboulement prévu pour mars 2016. Il est précédé d'un petit mot du Directeur, petit mot qui en dit long, qui explique qu'il s'agit de «préparer au mieux ce dossier ». En effet **pour lui une réorganisation c'est un « dossier »** qu'il doit « mener au mieux », c'est-à-dire sans faire de vague, en douceur, sans résistance, afin d'atteindre ses objectifs en matière de suppressions d'emplois et de mise en place « d'organisations innovantes ». Si le « dossier » se passe « au mieux » il sera félicité par sa hiérarchie et tout ira pour lui « pour le mieux ». **Pour nous une réorganisation ce n'est pas un « dossier » c'est une source d'inquiétude, de stress, d'interrogations sur nos rythmes de travail, sur les conséquences que cela peut avoir dans nos vies privées, sur la garde des enfants avec des horaires qui changent tout le temps**, l'apprentissage souvent d'une nouvelle tournée, et parfois un reclassement ici ou là.

Nous sommes donc en présence de deux réalités incompatibles : celle du Directeur qui gère un dossier, et en bas notre réalité,

CNT : UN SYNDICAT AUTOGÉRÉ, SANS PERMANENT

UN SYNDICAT !

Parce que le syndicat est une structure solide sur laquelle s'appuyer pour lutter au quotidien et tenter, demain, de réorganiser la société.

DE COMBAT !

Parce que les grandes avancées sociales n'ont été arrachées que dans l'action et la mobilisation.

AUTOGESTIONNAIRE !

Parce que les permanents syndicaux, dans leur ensemble, génèrent (inconsciemment ou non) la passivité et la bureaucratie au sein de leurs organisations. Parce que les décisions doivent être prises à la base par les syndiqués eux-mêmes.

ET SOLIDAIRE !

Parce que les hiérarchies de salaires et de fonctions ainsi que les différences de statuts, renforcent les divisions et l'égoïsme au sein de la population, et s'opposent à la construction d'une société égalitaire et autogérée... Parce que seules la réflexion et l'action interprofessionnelles ou inter catégorielles permettent d'éviter le corporatisme... Parce que les luttes des femmes, des chômeurs, des précaires, des mal logés, des sans-papiers, des lycéens et des étudiants sont aussi les nôtres. Parce que les peuples du monde entier sont tous victimes des mêmes maux.

Pour nous contacter : Espace Nelson Mandela 82 av du G. Leclerc 95100 Argenteuil.
ptt95@cnt-f.org - 0677057506 - http://udcnt95.eklablog.com - http://www.cnt-f.org/fedeptt/

des personnes impactées dans nos conditions de vie, de travail. Le but de ce questionnaire est de faire croire le contraire, que la réorganisation c'est une préoccupation commune, partagée par les uns et les autres.

De plus nous sommes informés que ce questionnaire sera suivi d'un entretien individuel avec un encadrant. Et sur la base du questionnaire il s'agira pour l'encadrant de savoir si nous sommes mécontents, acquis au projet, hostiles, indifférents, décidés à lutter ou résignés. Prendre la température, voir si nous sommes à 40°, ou à 37°5, température idéale, »au mieux ». Mais voyons le détail de ce questionnaire…

Tout à coup la Direction s'inquiète de nos conditions de travail !!!

En effet, on ne rêve pas, on nous demande si nous avons « des stylos, des étiquettes, un tabouret », si le « casier est adapté » si nous avons des « problématiques particulières sur la mécanisation du produit », si nous « avons des remarques concernant le parcours de notre tournée », si un autre « moyen de locomotion ne serait pas plus adapté à la tournée ». Diable messire quelle sollicitude soudaine pour le petit peuple alors que depuis des mois certains ont signalé qu'ils ne pouvaient accéder à des BAL à cause de travaux, que les cases étaient inadaptées, quel empressement à nous demander notre avis !! Cela s'appelle une opération séduction, dormez bien braves agents, le marchand de sable fait son boulot. Et si quelqu'un ronchonne on lui donnera un stylo, des étiquettes, un tabouret et il pourra trier même si un an plus tard on supprime sa tournée et qu'il se retrouve sur son tabouret, avec son stylo et ses étiquettes **mais sans casier**.

Tout à coup la Direction nous demande notre avis !!!

On nous demande comment nous voulons être informés ? Si nous voulons participer à un groupe de travail (alors qu'au même moment sur le site de St-Gratien le découpage est fait à huis clos) ? Si lors du dernier chamboule-tout (synonyme de réorg) nous avions été informés ? (alors que c'est le même Directeur qui pilotait la communication) ? On s'inquiète à propos du fonctionnement du service : notre manager (tiens on se croirait à MacDo) est-il disponible ? (Quand il n'est pas en tournée, en réunion, en séminaire, en grande messe ???). On nous demande s'il existe des **« moments d'échange avec votre manager »** (Comme lors des demandes d'explications qui ont entraîné le licenciement de Simon ?), comme si les rapports se faisaient entre potes et que la hiérarchie avait disparu…

Cerise sur le gâteau : « L'organisation est-elle connue et expliquée en cas de sécabilité ? », ce qui implique qu'elle peut ne pas être connue, aveu énorme qui donne raison à Simon et aux Prud'hommes, dont le seul crime est d'avoir voulu faire respecter une règle en cas de sécabilité, mais apparemment elle n'est peut-être pas connue !!! Et on nous demande les points forts de l'organisation actuelle, les points à améliorer… Le temps du questionnaire on pourrait croire que nous pouvons décider quelque chose

Tout à coup La Direction se préoccupe de la vie au travail !!!

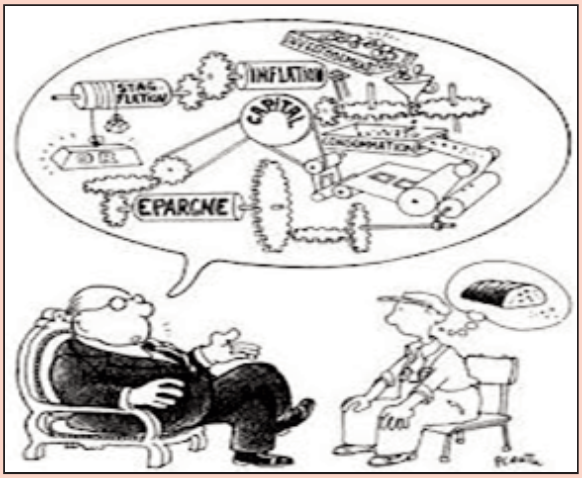
Avons-nous une bonne salle de repos ? Le rapport vie au travail/vie personnelle est-il équilibré ? Bizarrement personne ne se soucie de cette question en plein hiver lors de la mise en place d'une sécabilité inopinée…

Puis, tout à coup, the question « l'organi-

Mais pourquoi nos cadres changent-ils de nom ? Ou la petite histoire du chef d'équipe qui devient manager…

Telle est la légitime question que se posent parfois les plus anciens : on a eu chef d'équipe, encadrant de proximité et maintenant manager. Que se cache-t-il derrière ces mots ? Avant de donner la clef de l'énigme un petit rappel.

Chef d'équipe : C'était il y a longtemps, longtemps, son rôle était de veiller à une distribution en J+1, objectif ambitieux alors mais atteint à 85%, la satisfaction de l'usager était au cœur de la pratique professionnelle, et le chef d'équipe avait alors un volant de remplacement pour pallier aux absences inopinées, et la Poste n'avait pas été privatisée. Tout n'était pas rose mais ce n'était pas pire.



Encadrant de proximité : Ce terme est apparu au milieu des années 2000, on a changé le statut de la Poste, l'on parle désormais de clients et de recherche du profit, de rentabiliser. Le chef d'équipe est promu encadrant de proximité, comme si hier il habitait sur Mars… Mais encadrant cela sonne mieux, cela fait cadre, reconnaissance, valorisation, même si dans les faits cela reste toujours une fonction qui relève de la maîtrise. Et il est de proximité : marquage à la culotte ? Ecoute des agents ? On l'ignore. Mais souvent il sort de plus en plus pour pallier aux absences, et est de moins en moins de proximité puisqu'on le cherche parfois, perdu entre une tournée à découvert, une réunion sur un autre site…

Manager : La Poste a été privatisée, l'objectif de distribution n'est plus le J+1 mais le J+2 avec la lettre « verte ». Au moment où dans la société la communication va de plus en plus vite la Poste choisit de mettre plus de temps pour distribuer le courrier !! Pas grave, l'encadrant est devenu un manager, même terme que chez MacDo, et ce n'est pas le fruit du hasard. Pour comprendre le pourquoi de cette nouvelle métamorphose un peu d'histoire.

Management, kézaco ?

C'est un terme qui vient du verbe anglais « To manage », synonyme de « To Handle » qui signifie « Tenir en main, manipuler ». « **Manipuler, Kézaco ?** » : C'est un verbe issu de « manipulation » dont le dico nous dit qu'en politique ce mot désigne « **une manœuvre destinée à tromper** ». Par « manager » il faut donc comprendre « faire croire », « tromper », « vendre ». Par extension faire faire à des personnes, par crainte ou conviction, ce que libres elles ne feraient jamais.

Le management a donc pour objectif d'obtenir du personnel ce que l'on veut, par ruse ou bien par obligation. Depuis longtemps, et surtout depuis la grève générale de Mai 68, les dirigeants veulent comprendre les réactions humaines pour mieux les contrôler. C'est ainsi que l'organisation verticale du travail, avec une hiérarchie descendante, muselant le salarié, a été remplacée par une organisation qui se veut « participative ».

Après la nouvelle cuisine, la nouvelle philosophie, le beaujolais nouveau, le « **nouveau chef est arrivé** » : il écoute, tape l'incruste devant la machine à boissons, discute, te demande ton avis, te jauge mine de rien, te tire les vers du nez,… Ils ne parlent plus **d'exécutants mais de collaborateurs**, on est tous devenus des collaborateurs. Mais s'il y a changement sur la forme ce nouveau look est au service de la même politique patronale : à la Poste faire plus de fric, supprimer des positions de travail, liquider le service public.

Mais si cela ne fonctionne pas, alors on ressort la panoplie du père fouettard : sanctions, conseils de discipline.

Alors il s'agit de résister à ces nouvelles formes de domination. Et ne pas oublier que si les décideurs peuvent décider ce qu'ils veulent, la bonne application des décisions dépend des travailleurs.

sation future » !!!
Et il n'y a que des questions pièges :

- **« Etes-vous intéressé - e par une position avec plus de travaux intérieurs et moins de distribution ? »** Ceux et celles qui fatiguent sur le vélo, en ont marre des intempéries, répondront Yes ! Sir ! Et la direction dira : bon j'en ai 4 ou 5 qui sont prêts à préparer la tournée des autres. Une première pierre de la méridienne est posée.
- **« Etes-vous intéressé – e par des horaires en mixtes, 8h45-16h15 (pause méridienne). »** Là nous y sommes. Des postiers de l'Essonne ont fait 50 jours de grève contre cette organisation.
- **« Seriez-vous intéressé – e par la réduction de la fatigue liée au haut le pied en pratiquant le covoiturage en 4 roues par exemple ? »** Et si je finis avant le collègue je l'attends pour rentrer ? » « Je l'aide pour finir plus vite ? ».
- **« Souhaitez-vous que l'on vous livre le courrier prêt à distribuer sur votre zone de distribution pour vous éviter un aller-retour à la PDC ? »** Là notre seigneur est trop bon, il s'inquiète soudain de notre fatigue !! Mais cela signifie que je passerai **toute ma vacation dehors**, hiver comme été, plus de travaux intérieurs, mais chef, vous ne croyez pas que cela va aggraver ma fatigue ? Et quand je pourrai discuter avec les collègues ? Et profiter de l'espace de travail dont vous m'avez parlé au début, vous l'aviez si bien aménagé la salle de repos, A quoi me serviront toutes les étiquettes que vous m'avez donné à la question une ? **Et mon tabouret je l'emporte sur mon dos pour ma pause solitaire près de la voie ferrée ?** Et surtout mon pauvre manager que va – t – il devenir sans ces précieux moments d'échanges dont vous me parliez tantôt ? Lui qui soudain est devenu disponible pour s'occuper de moi, je ne le verrai plus ???
- **Et le gag final « Souhaitez-vous vous exprimer au sujet de la réorganisation ? »**

Tout à coup on pige où ils veulent en venir !!

Les ¾ du questionnaire sont des amuse-gueules. Seule est importante pour eux la « future organisation ». Leurs scénarios sont dans les cartons, ils essaient de nous amener à cautionner leur choix en nous consultant individuellement.

Notre réponse sera COLLECTIVE, Avec ceux et celles qui refusent d'être des pions manipulés.

EXTRAITS DE LA PLATEFORME REVENDICATIVE DE LA FEDERATION CNT

. Arrêt immédiat de toutes les réorganisations en cours.
. Embauche massive pour compenser la destruction de milliers d'emplois.
. Respect du droit en matière de Médecine du Travail.
. Intégration de tous les apprentis et agents en contrat de professionnalisation à l'issue de la formation.
. Plan de titularisation et à plein temps de tous les contractuels qui le souhaitent.
. Suppression des dépassements d'Horaires.
-Volant de remplacement à 25% des positions de travail.
.400 € d'augmentation immédiate pour tous les salaires inférieurs à 2500 €. premier pas vers une égalité salariale.
. Intégration des primes dans le salaire.
. Refus de l'actionnariat : Premier pas vers notre auto-exploitation.
. Déroulement de carrière à l'ancienneté et non à la tête du client.
. Reconstitution de carrière pour les agents reclassés.
. Abolition des entretiens d'appréciation.
. Retour au service public géré par les Postiers et les Usagers, sous monopole des activités postales et des Télécommunications.
. Maintien de la présence postale surtout le territoire et en particulier en milieu rural.

Contact / Adhésion **PA48**

Nom : **Prénom :**
Adresse : **Code Postal :**
Ville :
Bureau :
Je souhaite adhérer. ☐
Je peux diffuser les tracts de la CNT.

A retourner à notre adresse départementale ou par mail. Vous pouvez également nous écrire pour recevoir 3 numéros gratuits du Combat Syndicaliste, mensuel de la CNT.