



SYNDICATS **CNT-PTT** du Rhône

44 RUE BURDEAU 69001 LYON / Tel : 07 81 34 21 49

Mail : cnt.ptt69@cnt-f.org

La sécabilité : Historique d'une escroquerie planifiée....!!



Le projet « facteur d'avenir » est mis en place en 2008. L'essentiel de cette réforme consistait à généraliser à tous les facteurs et factrices le principe de « mutualisation » du travail. Concrètement les jours où le trafic est considéré comme faible, le facteur, en plus de sa propre tournée, fait une partie de la tournée dite sécable. Idem les jours où un collègue est absent de manière imprévue.

Le discours de La Poste se voulait pragmatique et rassurant : « vous voyez qu'il y a moins de trafic en début de semaine, alors on mutualisera le lundi et le mardi » ; même chose en été : « reconnaissons que ça baisse en août, alors on mutualisera ces 4 semaines là. »

En ce qui concerne la mutualisation liée à l'absence inopinée d'un salarié, même discours rassurant du manager : « ce sera sur la base du volontariat, les volontaires seront rémunérés en heures supplémentaires. »

Ça, c'était la présentation et la mise en place du projet, la version douce... la mutualisation était installée, la boîte de pandore était ouverte.

Ainsi de manière unilatérale et sans concertation, d'année en année le nombre de semaines de mutualisation allait augmenter. Au gré d'une réunion, d'une note de service on apprenait que l'année suivante se serait 6, et puis 8 (il faut bien s'adapter au flux), et puis 9, et puis 10 (vous comprenez, les flux...), et puis pour 2015, ce sera 12 ! ordre de la DSCC.

La mutualisation inopinée allait connaître le même sort. De volontaire elle est passée à obligatoire . Et en 2014, le responsable de la DSCC décide qu'elle sera obligatoire et non payée !

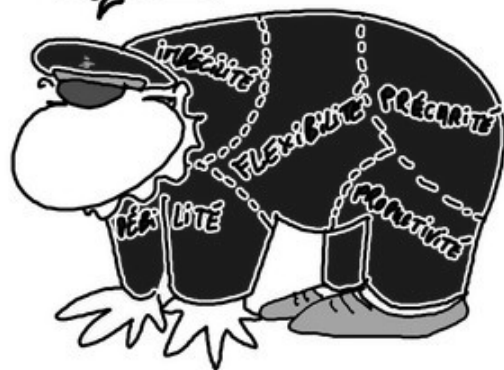
En 7 ans, le nombre de semaines mutualisées a été multiplié par 3 ! et la mutualisation est devenue obligatoire et non payée !

Facteur d'avenir n'est ni plus ni moins qu'une escroquerie ! La Poste a renié toutes ses promesses et ses engagements, l'augmentation autoritaire des semaines de mutualisation est sans fin, il y a déjà des bureaux à 14 et 16 semaines ! D'autres mutualisent déjà 3 jours par semaine ! L'avenir c'est ça !

La mutualisation n'a plus rien à voir avec le trafic. Outre le fait que La Poste peut répartir les volumes sur la semaine comme elle le désire et créer ainsi ou accentuer des jours creux, on s'aperçoit que les semaines mutualisées sont complètement différentes d'un établissement à l'autre, et parfois même entre deux équipes d'un même arrondissement ! Quid du trafic ?

En fait ce qui intéresse La Poste c'est que les jours de mutualisation augmentent.

LA SÉCABILITÉ, C'EST BON POUR LES BOUCHERS



Une stratégie de libéralisation sur le long terme.

Avec le recul, il apparaît évident que la mise en place de facteur d'avenir s'inscrivait dans un plan managérial basé sur le long terme : commencer doucement pour que les salariés acceptent le projet sans trop de résistance, et petit à petit changer les règles du jeu pour arriver au final à une modification radicale de nos conditions de travail.

De manière plus générale ce sont les effets de la libéralisation des services publics que nous subissons : rentabilité, productivité, soumission aux impératifs économiques rendent notre travail de plus en plus lourd et de plus en plus inintéressant et fatigant.

La mutualisation supprime des emplois.

L'intérêt pour La Poste est bien là. On l'oublie, mais chaque jour mutualisé correspond à un poste de travail en moins et à une journée de salaire économisée par l'employeur. Avec 2 jours de mutualisation par semaine cela fait 104 jours par an et par équipe de travail économisés par La Poste. Si on ajoute les 12 semaines, cela fait 152 jours, l'équivalent d'un mi-temps par équipe !

A cela s'ajoute la suppression des volants de remplacement et de beaucoup de postes saisonniers pour l'été, avec passage à la trappe de cette période de répit estival.

A La Poste, la destruction d'emplois est une réalité permanente. Si dans une ville, une entreprise de 1000 salariés ferme, cela fait la « une » des journaux, mais n'oublions pas qu'à La Poste : entre 2009 et 2011, 25.000 emplois supprimés, 2.100 en 2012, 4.500 en 2013 !

Ce sont donc des centaines d'emplois que nous détruisons nous-même en travaillant plus.

Au final, la mutualisation, c'est travailler plus, sans être payé plus, pour faire économiser au patron un poste de travail.

Dégradation des conditions de travail et de santé.

Les objectifs de productivité et de réduction des coûts sont les causes des dégradations de nos conditions de travail. Depuis 2008, les cadences et le volume n'ont cessés d'augmenter. La poste ne cesse de répéter que le trafic baisse, mais ils nous font travailler toujours plus ! La fatigue et la lassitude sont de plus en plus omniprésentes chez les facteurs, le dégoût vis à vis du travail et de la direction s'étend. L'évolution libérale à la poste a profondément modifié notre rapport au travail . « une dégradation de la situation physique et psychique des postiers » (rapport Kaspar).

Le risque de troubles musculo-squelettiques augmente, et le nombre d'arrêts de travail aussi.

Apparition des drames et suicides au travail.

Les nouvelles techniques managériales et les restructurations permanentes n'y sont pas pour rien. Le taux d'absentéisme, reflet du malaise, est de 6,14 contre 3,6 en moyenne nationale, le double. L'absentéisme explose en période de restructuration et c'est la SECU, donc la collectivité, qui paye les conséquences des tensions provoquées par la direction !

Le spectre de la 12ème semaine.

Sortie du chapeau de nos imaginatifs exploiters, ce tour de passe passe distille de fait 6 jours de mutualisation surprise, inopinée et non payée, et ce quelque soit le trafic : du vol !

Dialogue social = pression et sanctions.

Des consignes et des procédures de sanctions ont été instaurées et pensées pour dissuader toute résistance. En quelques années, on est passé de petites pressions amicales pour inciter les collègues à faire la sécable contre des heures supplémentaires, à une imposition autoritaire accompagnée de sanctions en cas de refus. Un syndicaliste révoqué en Haute-Seine et 14 facteurs en conseil de discipline, un facteur à Ermont (95) en procédure de licenciement pour refus d'exécuter ces obligations, une factrice licenciée à Toulouse pour les mêmes motifs...bel exemple de dialogue social.

Et maintenant qu'est ce qu'on fait ???

Dans un premier temps, il nous faut formuler et prendre conscience de l'évolution néfaste (décrite ci-dessus) de notre entreprise et de ses conditions de travail. A partir de là un constat s'impose : **si on ne fait rien, demain ce sera pire.** Trop souvent le facteur glisse inconsciemment dans l'individualisme ou le fatalisme du temps.

Mais nous n'avons pas d'autres choix que de nous **organiser**, car **l'action collective, solidaire, au-delà de toutes nos différences reste le seul moyen de résistance.** Unis, en nombre, nous pourrons fixer les limites. Personne ne le fera a notre place.

Refusons la fatalité !

 **Syndiquez vous** 

CNT-PTT Mail : cnt.ptt69@cnt-f.org

**C'est nous qui travaillons,
alors c'est nous qui décidons !**