



Printemps
2015

LA STRATÉGIE DISCIPLINAIRE DE LA POSTE :

OBJECTIFS

CIBLES

MÉTHODOLOGIE

RÉSISTANCE

La Poste a toujours pratiqué une politique disciplinaire à l'encontre d'agents mis en cause sur le plan professionnel, comportemental ou en direction de syndicalistes jugés trop actifs, trop remuants.

Mais depuis plusieurs mois une extension du champ disciplinaire est à l'œuvre : il s'agit par le biais de cette procédure de faciliter la politique de suppressions d'emplois, d'accélérer les économies sur la masse salariale, de diminuer le coût des reclassements et des reconversions. Virer des collègues avant une réorganisation qui supprime des emplois cela facilite la gestion des surnombres. Dans ce contexte il est essentiel de saisir la stratégie des dirigeants de la Poste afin d'éviter certains pièges et d'organiser la résistance. Car en face ils n'agissent pas au hasard mais selon un plan de guerre préparé, étudié, répété.

COMMENT LA HIÉRARCHIE CIBLE SES OBJECTIFS ?

Dans la ligne de mire des DSCC et des DE il y a évidemment les collègues qui peuvent avoir des difficultés professionnelles passagères ou non. Si, à d'autres époques la Poste pouvait solutionner ces problèmes par des formations adaptées, des reclassements internes, aujourd'hui cette réponse n'est plus de mise dans un contexte où la chasse à la réduction des effectifs est ouverte du 1er janvier au 31 décembre. Désormais les erreurs dans le travail sont vite assimilées à des fautes,

et les fautes relèvent de la discipline.

Autres cibles : ceux et celles qui parmi nous peuvent avoir des problèmes de ponctualité, qui

ont tendance à poser des questions qui dérangent, qui n'ont pas adopté la position servile du béni-oui-oui, qui osent émettre des réserves sur la politique du siège lors d'un ETC, qui sont trop malades au gré des statistiques RH de la DSCC.

Enfin celles et ceux qui n'ont seulement s'expriment contre les effets des suppressions d'emplois à la Poste mais entendent se servir des droits d'organisations et de luttes qui sont encore garantis par la Constitu-



tion, par le droit du Travail et par le Statut de la Fonction Publique. Celles et ceux qui luttent au présent pour défendre les acquis, et ont l'espoir

que l'avenir de leurs enfants ne rime pas avec précarité, pauvreté et souffrance au travail.

COMMENT LA POSTE PRÉPARE UN DOSSIER DISCIPLINAIRE ?

Lorsqu'une erreur a été commise sur le plan professionnel, lorsqu'un incident éclate sur le lieu de travail avec un encadrant ou entre collègues, en cas d'absentéisme répété, non respect des consignes de sécurité comme le port des EPI, plusieurs réactions sont possibles de la part de la hiérarchie. Des remarques orales, un entretien, un rappel à l'ordre. **Mais de plus en plus souvent une demande d'explications se traduit par l'établissement d'un PV 532** qui consiste en un interrogatoire écrit avec questions et réponses de l'agent.

Les Directions locales ne cessent de répéter « **Un PV 532 ce n'est pas une sanction !!** », certes mais **une accumulation de PV 532** est le chemin royal pour parvenir à des sanctions : baisse de notation, avertissement, blâme, conseil de discipline.

Dans le contexte actuel où les DSCC mettent en œuvre une véritable guerre contre les effectifs il faut donc **être vigilant** et ne pas sous-estimer les conséquences d'un PV 532. Sachant, pour le 95, que la Direction entend faire des exemples, il est important de ne pas répondre n'importe comment aux questions lors d'un interrogatoire pour PV 532 car des réponses approximatives, hors

sujet, ou pas de réponse, peuvent, ultérieurement, lors d'un conseil de discipline, se retourner contre l'agent. Nous ne devons pas faciliter le boulot de ceux qui veulent nous envoyer rejoindre les 4 millions de chômeurs-ses.



REFUS DE SÉCABILITÉ ET SANCTIONS

Il est clair que des consignes ont été données pour mettre des demandes d'explications en cas de refus répétés de la sécabilité lors d'absences inopinées, et dès que plusieurs PV 532 ont été dressés (5 ou 6) pour un agent, de monter un dossier disciplinaire. Il s'agit d'instaurer un climat où nous devons tout faire, sans tenir compte des règles.

Nous rappelons ici certaines règles et directives rappelées à l'encadrement fin 2014 :

- **En cas de refus de sécabilité un jour faible :** « la sécabilité fait partie intégrante de la charge de travail. **Sanction pour le salarié :** « lettre de rappel dès le 1er refus puis sanction ». **Sanction pour le fonctionnaire :** « refus=non exécution des obligations de service, retenue sur salaire d'1/30ème, si tout ou partie du travail non effectué ».

- **En cas de refus de la sécabilité un jour fort, dans ce cadre cela suppose une charge de travail supplémentaire. Pour un salarié :** « refus légitime au regard de la CDSP du 28/02/2007 : recours au volontariat pour pallier aux absences inopinées ... éviter le recours aux sanctions disciplinaires ». **Pour un fonctionnaire :** « sanction locale et retenue sur salaire d'1/30ème par jour de refus car non respect de ses obligations de service ».

- **Sécabilité et paiement d'heures supplémentaires : Période faible :** « Ne pas autoriser l'agent à effectuer des Heures Supplémentaires ». **Période forte :** « Autorisation des HS à l'appréciation du DE ». Et si l'agent refuse la distribution sans HS : sanctions.

Il importe donc de rappeler qu'il y a encore des règles et que si elles ne sont pas respectées par la hiérarchie cela permettra une action juridique plus efficace

Mais en tout état de cause n'oublions pas que l'essentiel est de préparer des luttes collectives, unitaires. Ne pas se résigner, s'enfermer dans l'individualisme. Car nous aurons besoin de l'action collective quand on entend des dirigeants de la Poste d'Echirolles déclarer aux facteurs en lutte depuis 3 semaines « **La démocratie s'arrête à la porte de la Poste, à l'intérieur c'est la dictature !** ». **Oui nous sommes en présence d'une volonté assumée de réprimer, sanctionner, licencier, dans le Val d'Oise comme ailleurs. Oui ensemble nous résisterons.**

QUELLES MÉTHODES PRECONISENT LA HIÉRARCHIE POUR MONTER UN DOSSIER DISCIPLINAIRE ?

En premier lieu des formations sont données à l'encadrement pour bien « ficeler » le dossier de celui ou celle que l'on veut traîner en conseil de discipline, car un dossier mal fagoté entraîne des condamnations de la Poste (Voir en 2014 les 3 collègues de Franconville dont les peines ont été réduites). Les objectifs de la hiérarchie sont de fournir la preuve de la faute commise. Pour cela les moyens pour « étoffer » le dossier sont : **les demandes d'explications ; les témoignages écrits de collègues ; les réclamations de clients ; les feuilles de présence ; les bandes vidéos de surveillance ; les dépôts de plaintes.**

En ce qui concerne la demande d'explications PV532

il convient de noter qu'elle doit avoir lieu au cours d'un entretien, que les questions doivent être numérotées, avec réponse et signature, en face de chaque question, de celui qui mène l'entretien et celui qui est soumis à l'interrogatoire. Attention aux questions : parfois les questions sont « fermées » c'est-à-dire qu'elles induisent des réponses du type « oui » ou « non », donc ne pas se laisser piéger par ce type de questions, élargir la réponse.

Ce qui est une certitude : dans le 95, comme ailleurs, il y a la volonté de faire des exemples, du sommet de la pyramide jusqu'au niveau local, et c'est collectivement que nous devons répondre. Mais la résistance commence dès le début de l'enquête et nous devons mettre toutes les cartes de notre côté. Si la Poste donne des cours pour sanctionner, notre rôle est d'utiliser toutes les armes à notre disposition pour éviter que la disci-

pline soit le nouveau moyen en vogue pour réduire la masse salariale.

LES SANCTIONS POSSIBLES A LA POSTE POUR UN FONCTIONNAIRE

- **1er Groupe :**
Avertissement - Blâme.
Sanctions de 1er niveau prises par le DE.
- **2ème Groupe :**
Exclusion temporaire, maximum 15 jours.
Radiation du Tableau d'Avancement.
Abaissement d'échelon.
Déplacement d'office.
- **3ème Groupe :**
Exclusion temporaire- 3 mois à deux ans.
Rétrogradation.
- **4ème Groupe :**
Mise à la retraite d'office.
Révocation.

COMMENT LUTTER DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ?

Le droit nous donne des moyens mais avant tout nous ne devons pas donner le bâton pour nous faire massacrer. Donc veiller aux réponses faites, ne pas se lancer dans des prises de tête avec celui qui a comme mission de porter l'estocade. Prévenir dès le départ un(e)-militant(e) syndicale, il n'y a aucune honte à avoir fait une erreur, en parler pour mieux expliquer est nécessaire. Certains ne disent rien, les PV s'accroissent, les sanc-

tions et puis soudain le conseil de discipline et il est trop tard pour lutter correctement.

Le droit permet de se faire assister d'un défenseur lors d'un conseil de discipline et il faut ensemble préparer la

défense. Il y a peu à attendre du Conseil de discipline car le Conseil est paritaire et en cas de partage des voix c'est la Directrice de la DSCC qui prend seule sa décision, comme les monarques dans l'Ancien Régime. Parfois il y a même des élus qui ne viennent pas, comme le 29 Janvier 2015 l'élu FO ne s'est pas dérangé pour une CCP dont l'issue a été le licenciement d'un collègue d'Erment PDC.

La lutte collective au niveau de l'établissement, quand les conditions sont réunies, est une forme de lutte à ne pas négliger.
La Lutte sur le plan juri-



dique : au niveau des Conseils de Prud'hommes pour les salariés, du Tribunal Administratif pour les Fonctionnaires. Là encore ces démarches sont à organiser dans le cadre syndical et même si la procédure peut être longue, l'examen des

conditions de sanctions prises par la Poste est souvent favorable à l'agent quand la légalité n'a pas été respectée par l'employeur. On peut gagner la réintégration et des indemnités conséquentes pour le préjudice subi.

**ENSEMBLE SACHONS
RÉSISTER !!**

**LÀ OU IL Y A OPPRESSION
IL Y A RÉSISTANCE !!**

REPRESSION A L'ENCONTRE DE GRÉVISTES !!

La Poste applique une politique répressive généralisée qui vise à instaurer un climat de soumission : dialogue avec les béni-oui-oui du syndicalisme, intimidations à l'encontre de ceux qui luttent. Des syndicalistes de SUD des Hauts - de - Seine en particulier ont été sanctionnés de mises à pied, tentatives de licenciements et de révocation, après des gardes à vue humiliantes. **L'objectif** : réorganiser, supprimer des emplois, **un moyen** : museler les résistances. Dans des conflits locaux tout dérapage lors d'un rassemblement, d'une manif, comme le renversement d'une poubelle dans l'**Essonne**, entraîne la sanction immédiate. Dans l'**Isère**, à **Echirrolles**, contre des facteurs en grève contre une délocalisation, douze sanctions dont trois procédures de licenciements transformées en blâmes.

Dans ce contexte il importe de développer des luttes unitaires, massives, de faire bloc contre toutes les provocations, comme celle d'un responsable d'Echirrolles qui lance aux grévistes : « **La démocratie s'arrête à la porte de la Poste,**

à l'intérieur c'est la dictature ».

La multiplication des luttes locales, comme celle des postiers de Thuir dans les Pyrénées Orientales qui à la date du 20 février sont à leur 26ème jour de grève, témoigne de cette radicalisation locale.

Sur les cadavres des milliers d'emplois liquidés par la Poste, malgré la répression, les résistants(es) ne s'avouent pas vaincus.



LES SANCTIONS POSSIBLES POUR UN SALARIÉ :

- A l'issue de la demande d'explications :
- 1. Classement sans suite.
- 2. Mise en garde.
- 3. Sanction locale. (Ex : blâme).
- 4. Transmission DHR pour Conseil de Discipline.

Pour recevoir notre plateforme revendicative fédérale, connaître LE BRASERO, LA BAFUILLE REBELLE, bulletins de la Fédération CNT, constituer une section syndicale, adhérer: nous contacter par courriel : fede.ptt@cnt-f.org ou écrire à notre adresse postale.

.....
•Contact / Adhésion

•Nom :

Prénom :

DISCI

•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.

.....