



janvier 2014



LE CHAT HARET* N°1

PDC DE ROHRBACH : DE QUELQUES QUESTIONS LOCALES...

Comme dans de nombreux établissements de la Poste la logique de la rentabilité à tout prix, et l'abandon progressif de la notion de service public, conduit à Rohrbach, à la mise en place de nouvelles méthodes de gestion qui ont des conséquences négatives pour les agents.

Un volant de remplacement insuffisant. Théoriquement le volant de remplacement pour pallier aux absences est de 20 à 25% des positions de travail, ce qui implique des agents formés, aptes à réaliser une distribution de qualité, qualité que les usagers sont en droit d'attendre. Mais désormais la solution c'est le recours très fréquent à la sécabilité, ce qui est source de fatigue supplémentaire pour les titulaires, et souvent il faut se battre pour le paiement de ces heures de travail supplémentaires, abusives. Pourtant le rapport Kaspar sur le Grand Dialogue social préconisait une vigilance quant à une utilisation abusive de ce fonctionnement. Morale : les rapports passent et la situation ne change pas. Certains ont pensé que le rapport Kaspar et ses préconisations seraient suivies d'effet, en particulier sur le rythme des

réorganisations. Naturellement il n'en est rien. Ce n'est pas simplement la CNT qui le constate mais l'Amicale des Chefs d'Etablissements qui dans son journal mensuel de Janvier 2014, « LIACE », déclare que ses propres recommandations, pour ce rapport, n'ont pas été prises en compte, « ... nous affirmons n'avoir pas été entendus et/ou compris ».

Pour une formation de qualité. De plus en plus fréquemment des formations sont planifiées en fin de vacation ce qui implique souvent d'accélérer le rythme de distribution, donc prise de risque au volant, source d'erreurs et baisse de la qualité, sans oublier parfois la nécessité de faire l'impasse sur le moment de restauration ou repas plus qu'allégé pris sur le pouce. En outre avec la fatigue physique du travail l'on est moins réceptif à l'échange et donc la qualité de la formation est réduite. **Aussi nous demandons des formations planifiées lors de détachements du poste de travail, sur des horaires normaux. Il en va de l'intérêt de l'agent et c'est une condition élémentaire pour assimiler la formation dans de bonnes conditions.**

Sur ces questions, comme sur d'autres, nous demeurerons vigilants quant au respect du droit de travail, des conditions de travail sur le site. Et plus que jamais il est nécessaire de ne pas renoncer, de s'organiser pour des conditions de travail décentes, pour la défense d'un service public de proximité et de qualité.



Pour nous contacter : FEDERATION CNT-PTT- Bourse du travail, Espace MANDELA
82, Boulevard du général Leclerc 95100 ARGENTEUIL. E-mail : fede.ptt@cnt-f.org
Tel : 06 52 93 90 88

*Chat haret : Un chat haret ou errant est un chat domestiqué retourné à l'état sauvage.

Quand Des Cadres De La Poste Veulent « Euthanasier » Un Salarié.

Un postier dit son « mal-être » : dans leurs échanges de courriels, ses chefs hésitent, pour le « libérer », entre « l'euthanasie douce » et « l'euthanasie violente »...

Au mois de novembre dernier, un employé d'un bureau de poste du sud-est de la France dont la direction prépare une « réorganisation » se présente sur son lieu de travail « en état d'ébriété ». C'est la seconde fois que cela se produit : quelques temps auparavant, les mêmes faits lui ont déjà été reprochés. Interrogé dans le cadre d'une enquête administrative, le postier explique qu'il souffre d'un profond « mal-être ».

Cette détresse n'est guère étonnante : de nombreux observateurs s'accordent à considérer que les incessantes réorganisations auxquelles La Poste soumet son personnel depuis le début des années 2000 - au nom de l'amélioration de sa compétitivité - ont « des conséquences importantes sur les conditions de travail de ses salariés », et génèrent, dans certains cas, une souffrance au travail qui produit parfois de terribles drames. C'est même ce qui a motivé, en 2012, le lancement, par la direction du groupe, après que plusieurs postiers s'étaient donné la mort, d'un « Grand Dialogue » durant lequel ces restructurations ont été brièvement suspendues, et au terme de quoi l'annonce a été faite, en même temps qu'elles reprenaient - sur un rythme toujours très soutenu -, que l'entreprise serait désormais plus attentive au bien-être de ses employés.

Mais dans le cas dont il est ici question, les supérieurs hiérarchiques du salarié incriminé semblent s'être quelque peu affranchis de ce devoir de prévenance : c'est du moins ce qui ressort de l'échange de mails où ils s'interrogent, après qu'il leur a fait part de sa fragilité, sur le degré de sévérité de la punition qui doit lui être infligée.

Le 21 novembre - à 17 heures 39 -, la responsable des ressources humaines du bureau où travaille ce postier écrit, dans un courriel adressé à son directeur, avec copie au responsable de la production et au directeur territorial des ressources humaines : « Il convient désormais de cranter la sanction que tu souhaites lui infliger. Cela peut aller de l'exclusion temporaire au licenciement. »

Quelques heures plus tard, le responsable de la production répond : « Libérons-le de son mal-être, la réorganisa-

sation n'en sera que plus facile, proposez-lui une rupture conventionnelle, ça coûtera moins cher et ça ira plus vite qu'un licenciement. » Cette proposition, où la souffrance d'un salarié doit donc être soulagée par son licenciement, est, par elle-même, intéressante - pour ce qu'elle révèle, au-delà des discours officiels de la direction de La Poste sur son constant souci d'améliorer la « qualité de vie au travail » de ses agents, de l'état d'esprit de certaines de ses chefferies intermédiaires. Il faudra, notamment, que La Poste sache expliquer, deux ans après le « Grand Dialogue », le surprenant vocabulaire dont usent toujours certaines chefferies locales...

Article de BAKCHICH.INFO

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 intercatégorielles 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.

••••• Contact / Adhésion

•Nom :

Prénom :

•Adresse :

Code Postal :

•Ville :

•Bureau :

•Je peux afficher les tracts et les publications CNT sur les panneaux d'affichage de mon lieu de travail.

•Je peux distribuer les tracts et les revendications du syndicat CNT sur mon lieu de travail.

•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.