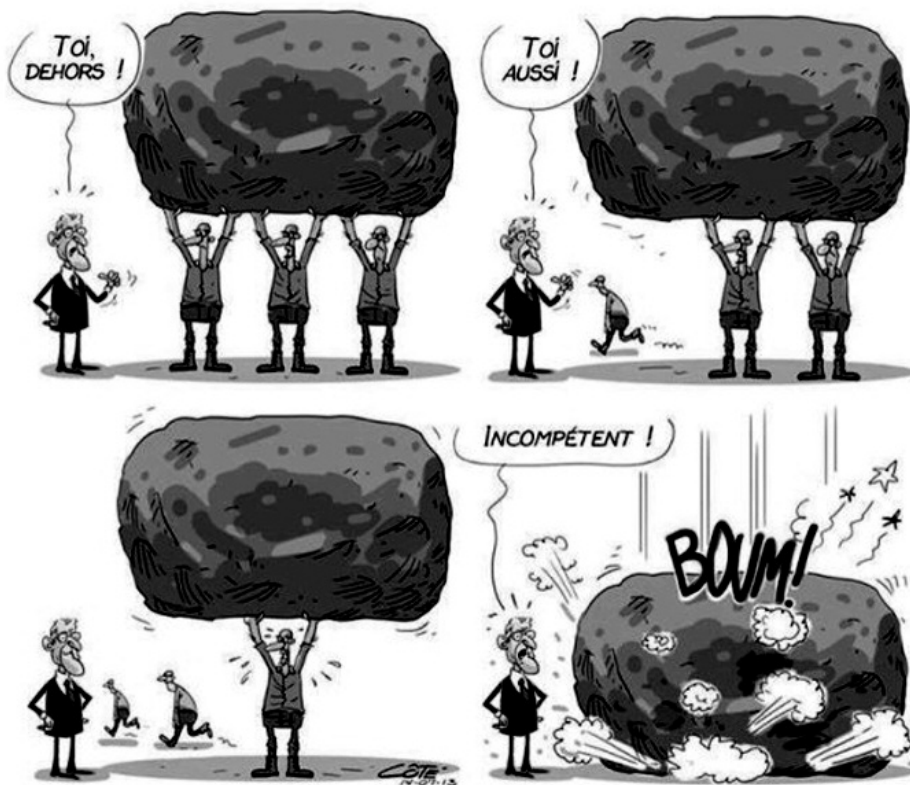


CE QUE LA POSTE NE VOUS DIRA JAMAIS, ON EN PARLE

SUD VERSIF

L'actualité de toute La Poste

Mai 2017



- **Bilan poste 2016** (Page 2)
- **Fonctions-support** (Page 3)
- **Digitalisation** (Page 4)
- **Appréciation** (Page 4)



Communication, toujours de la comm !

Depuis des années, la communication de la hiérarchie dans toutes les branches de l'entreprise ne varie guère. La baisse du trafic courrier et la réduction des opérations au Réseau menacent l'existence même de La Poste. La faiblesse des taux et le « coût » du personnel, mesuré par le tristement célèbre coefficient d'exploitation, en fait de même pour ce qui concerne la banque... Ce discours anxiogène poursuit plusieurs objectifs : rendre acceptables les attaques contre le service public pour les usagers, les suppressions d'emplois, les restructurations permanentes et la dégradation des conditions de travail pour le personnel !

Parallèlement à ces discours, la direction tente de s'octroyer un vernis social et sociétal, elle ne cesse de présenter La Poste comme exemplaire pour tout ce qui concerne la responsabilité « sociale, environnementale ou d'égalité entre les sexes ». Cette exemplarité serait la reconnaissance du travail des postier-es, car, évidemment, pour nos patrons, nous bénéficions également de la transformation de notre entreprise !

La réalité est toutefois têtue et les éléments du document de référence (document annuel obligatoire pour toute entreprise qui reprend les éléments économiques et sociaux de l'année passée) est loin de confirmer ces belles affirmations !



Economiquement, ça va !

Contrairement aux propos alarmistes selon lesquels La Poste pourrait être en faillite sans réorganisations permanentes et coupes claires dans les effectifs, les résultats économiques sont au rendez-vous. Le Chiffre d'Affaires (CA), à plus de 23 milliards d'euros est en hausse de 1% et les bénéfices après impôts s'établissent à 849 millions d'euros, soit plus 214 millions d'euros par rapport à 2015, soit une hausse de 33%. Il est tout de suite à souligner qu'une telle différence d'évolution entre CA et bénéfices démontre que ce ne sont pas les nouveaux services, qui améliorent les résultats. Ce sont encore et toujours les restructurations ! Ainsi, les responsables de la branche courrier se targuent de la réduction des charges de 58 millions d'euros « sous l'effet de l'optimisation des organisations ». Qu'en termes adoucis, cette dure réalité est dite !... Même chose au Réseau : nos responsables se félicitent de la fermeture de 470 bureaux en 2016 et prévoient un chiffre encore plus important pour cette année !

Voyons maintenant si les promesses de nos patrons se réalisent pour ce qui concerne la qualité de vie au travail. Pour cela, reprenons des priorités qu'ils se sont prétendument fixés en termes de rémunération, de baisse des taux d'absentéisme et d'accidents du travail. Il est important de préciser que, pour au moins 2 de ces sujets, la direction a un intérêt évident : l'absentéisme et les accidents du travail sont avant tout considérés comme des charges financières pour l'entreprise...

Rémunération, la dèche !

Il est difficile d'être précis sur ce sujet. En effet, la masse salariale est en hausse de 1,1%. Une chose est sûre, c'est faible ! De plus, cela ne veut pas dire que tout le monde a vu sa paie augmenter. Sans promotion ou changement d'indice, c'est plus sûrement zéro !

Selon nos patrons, les efforts doivent être reconnus à travers des parts variables, des commissionnements et surtout l'intéressement... Cette vision des choses est totalement contesta-

ble. Ce qu'il faut, c'est l'augmentation des salaires ! Revenons tout de même sur l'intéressement. Les bénéficiaires ayant bondi de 34%, on aurait pu s'attendre à une évolution similaire du montant versé à ce titre. Pas du tout puisque la somme globale est en baisse de 2 millions d'euros. Par agent, l'augmentation est en hausse de 3,4% à 420 euros brut. Nous sommes bien loin d'une redistribution « équitable ». D'ailleurs, les actionnaires se sont accordés 171 millions d'euros de dividendes, soit 60 millions de plus !

Absentéisme et accidents du travail, dégradation continue !

Depuis le rapport Kaspar et l'accord « Qualité de Vie au Travail » datant de 2013, les conditions de travail devaient engendrer des baisses des taux d'absentéisme et d'accidents du travail. Il est vrai que ces taux étaient anormalement élevés, bien supérieurs à ceux enregistrés dans l'ensemble des entreprises. Les résultats ne sont pas là. Ces taux n'ont cessé de progresser et 2016 n'a pas fait exception à la règle.

Pour ce qui concerne les accidents du travail, leurs taux de fréquence avec arrêt de travail et taux de gravité augmentent respectivement de 10 et 6% ! Le taux d'absentéisme en augmentant de 5% est maintenant supérieur de près de 45% à la moyenne des entreprises en France. Il est urgent que la direction de La Poste et ses actionnaires prennent en compte la gravité de la situation. Assez des discours lénifiants sur le vieillissement du personnel ! Il faut des mesures fortes.

La première d'entre elles est l'arrêt de la casse de l'emploi (encore 7 023 emplois détruits en 2016) !

Un moratoire sur les restructurations et réorganisations dans l'attente d'un nouveau projet pour La Poste, un projet qui réponde aux attentes des postier-es et des usager-es !

Le Siège voit grand !

Dans la droite ligne du plan stratégique, les Fonctions-support n'échappent pas à la règle. Elles vont passer à la moulinette et seront compressées dans douze filières (Achats, Administration et Services Généraux, Audit, Communication, Comptabilité, Contrôle de Gestion, Immobilier, Juridique, Qualité, Ressources Humaines, Sécurité et Systèmes d'information).

Un rétro-pédalage dangereux !

Dix ans après nous avoir vendu la métiérisation comme le remède à tous les maux des «fonctions supports», La Poste revient en arrière. Le Siège va de nouveau mutualiser ces fonctions avec bien entendu une casse annoncée de l'emploi. Car en 10 ans, les fonctions se sont développées sur l'ensemble des Branches de La Poste et concernent quasiment 19 000 personnes.

Combien resterons en 2020, lors de la mise en place définitive de l'ensemble du projet ?

Un discours volontairement flou !

La direction se cache derrière des déclarations d'intention pour tenter de minimiser l'ampleur du projet. Elle nous assure, main sur le cœur, de la meilleure prise en compte possible de l'avenir des agents. Comment les croire ? Nous savons que la mutualisation des filières ne pourra jamais se faire à effectifs constants. La casse sera inévitable et donnera lieu à une mise en concurrence entre les métiers avec tous les dégâts que cela pourra entraîner.

En effet, la métiérisation a éclaté les postes à travers les Branches (Courrier, Colis, Réseau...), au final il ne restera plus qu'une filière par «fonction support». Qui sera le gagnant de cette mauvaise loterie ?

La digitalisation...

Au-delà de la stratégie de La Poste, tout le monde est conscient que la digitalisation aura des conséquences incalculables dans les années à venir, sur le travail bien évidemment mais aussi sur les emplois. Nous pourrions comparer cette période à l'ère de la mécanisation. Sauf que cette dernière a entraîné, favorisée par la mobilisation sociale, la baisse de la durée du temps de travail.

Or, pour cette restructuration d'ampleur, comme dans beaucoup d'autres, l'état d'esprit de nos dirigeants est évident : les gains de productivité seront... pour le patron !

...déjà les premiers effets !

Nous en voyons déjà les premiers effets sur les services RH. Ils seront directement touchés avec la mise en place de Gestion des Temps Mutualisée et KDS sur l'ensemble des CSRH. D'ici 2018, les mêmes logiciels, donc la métiérisation ne servira plus à rien et les regroupements de CSRH arriveront très rapidement avec leurs lots de fermetures de sites. L'avenir pour les collègues devient flou car il n'y aura pas de siège pour tout le monde. C'est une évidence !

Au final, une charrette de reclassements...

Nous le pointions plus haut, 18 800 personnes sont concernées avec à l'arrivée une fourchette haute de re-



prises d'emplois. De plus, des «éléments de langage» apparaissant dans le texte de présentation pour la CDSP du 31 mars, ne font que corroborer nos inquiétudes. Par exemple, l'annonce de mesures au-delà de celles contenues dans l'accord «Un Avenir pour chaque postier». Qu'est-ce à dire ?

Emerge aussi un nouveau contrat : le «Contrat d'activité de transition». A la question, posée pendant la CDSP, sur quelle assise réglementaire serait-il mis en place ? La direction s'est tue, tout un symbole !

Pour SUD PTT, il ne s'agit pas de traiter au cas par cas les collègues, nous devons avoir une approche collective sur ce projet. Nous mettrons en avant l'intérêt collectif.

SUD PTT ne peut cautionner les errements de la stratégie de nos dirigeants qui au bout du bout retombent toujours sur les postier-es !

GTM ET KDS, deux logiciels au service de la productivité

Depuis quelques temps, peu importe le métier ou le département, les CDSP, CDSL et autres plénières s'enchaînent sur la présentation de ces deux logiciels. Ceux-ci sont sensés faciliter le travail des CSRH en redonnant aux agents la majorité des saisies des absences (Gestion Temps Mutualisée) et en mettant en place la dématérialisation des notes de frais (KDS).

Des conséquences sur l'activité...

Avec GTM, La Poste remet totalement en cause le cœur de l'activité des CSRH en déportant toutes les activités de saisies (Absences, HS, ASA, Pointage ...) soit à l'agent lui-même, soit au manager. Ensuite les données sont envoyées vers le CSRH où elles seront contrôlées et validées. Cette perte d'activité ne sera pas

sans conséquences. Les portefeuilles (nombre de postier-es géré-es par agent des services RH) exploseront, et leurs conditions de travail ne feront que se dégrader un peu plus.

...et les emplois !

Ces deux logiciels servent bien le plan stratégique postal et la réorganisation massive avec la fin de la métiérisation des Fonctions-support. En effet, chaque CSRH

utilisera les mêmes logiciels et donc à terme, pas besoin d'être devin pour comprendre que l'on se dirige vers une mutualisation des CSRH (voir article sur les Fonctions-support). Et, cerise sur le gâteau, les postier-es effectuant des déplacements feront le boulot eux-mêmes. Le traitement et l'envoi au CSRH se feront au fur et à mesure, soit à partir d'un ordinateur, ou plus tard avec l'aide de Factéo. Elle n'est pas belle la vie!

Un seul critère : l'employabilité !

La Poste veut réécrire l'arrêté datant de 2001, qui régit l'appréciation des personnels fonctionnaires. Le but serait de « mieux préparer les postier-es à affronter leur avenir ». Déjà, nous avons les oreilles qui se dressent... Elle oublie le principe fondamental : l'appréciation porte sur le travail que l'on a effectué l'année écoulée. En fait, derrière cette réécriture la direction voudrait nous vendre un projet qui mélange allègrement l'entretien d'appréciation et l'entretien professionnel !

De nouvelles grilles d'appréciation...

Présentés en Comité Technique National, les exemples de grilles sont révélateurs du mélange des genres, mais aussi des conséquences de la politique de La Poste. Nous l'avons déjà dénoncé lors de la signature de l'accord « Un avenir pour chaque postier », le Siègre nous concoctait un vaste plan de reclassement pour tous les postier-es.

L'appréciation ne serait qu'un outil de plus dans ce dispositif. De nouvelles compétences apparaissent, sans lien avec le poste occupé, du type « Culture du changement et de l'innovation », « Agilité »...

Pas besoin de faire un dessin, il s'agit de repérer les capacités d'adaptation des postier-es, une sorte de vivier !

...et une nouvelle étape !

Le cynisme de nos dirigeants est sans borne. L'appréciation est déjà un instrument d'infantilisation, mais ils veulent aller encore plus loin dans l'aliénation. Ce « moment de convivialité », comme aiment à l'écrire nos patrons, voit sa mission s'élargir. Le/la postier-e seul-e face à son/sa N+1 (l'appréciateur/trice) devra démontrer qu'il/elle est à même, non seulement d'assumer sa fonction avec des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader, mais aussi d'être « vendable » pour un autre métier. En somme, tu élabores ton curriculum-vitae, avec ton chef, avec en prime, des objectifs !

La globalité du projet de refonte de l'appréciation est d'une cinglante froideur : l'employabilité des postier-es ramène l'individu à la triste réalité de sa condition... de force de travail !