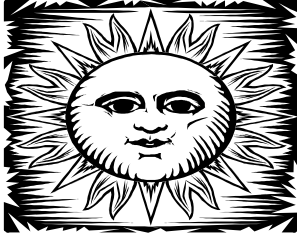


A SUD



LE SOLEIL BRILLE

MALADIES PROFESSIONNELLES : TRAITER LA MALADIE ou S'ATTAQUER AUX CAUSES ?

La Poste a clairement choisi son camp : celui de jouer au Docteur ...
Bien qu'éloignée de son « cœur de métier » ! la panoplie des techniques utilisées s'allonge.

Comportements, attitudes, émotions sont regardés, guettés, surveillés comme le lait sur le feu et systématiquement considérés comme des risques.

L'entretien de retour de congé maladie ou l'observation discrète d'un agent repéré

« fragile » en sont des exemples. Les agents ont-ils besoin de ça ? De cette manière ? Osons poser la question : à quoi cela sert-il vraiment ?

A rien, vu le nombre croissant d'arrêts de travail sans parler des suicides, passages à l'acte...

Bien évidemment, comme en atteste partout « le grand dialogue », il est hors de question de **travailler les causes** du mal-être au travail que même les vrais médecins... du travail (hé oui, c'est aussi un métier) dénoncent régulièrement dans leur rapport à la direction (réorganisations, stress, cycles de travail, attente des travailleurs, vie personnelle/vie professionnelle, place de l'homme dans l'activité, etc.) et leurs conséquences.

C'est tellement plus facile de faire seulement de la communication et rien que de la communication sur un sujet brûlant !



REPOSE DE LA BERGERE AU LOUP !

Si en CDSF, le « Grand Méchant » DOTC se targuait devant les OS d'avoir renvoyé l'inspecteur du travail brouter dans son pré carré à propos du mal être au travail et des suicides qui sévissent au ministère du travail, la mise en demeure de l'inspection du travail, reçue ces derniers jours sur le bureau de Marceau, pour non respect des principes généraux de prévention, a du le faire hurler !!!

CONGES D'ÉTÉ

Il semblerait que certains de nos collègues se voient proposer des périodes de congés d'été qui ne correspondent même pas au minimum légal.

Rappelons que le code du travail stipule l'obligation d'accorder un congé d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs entre le 1er mai et le 31 octobre.

C'EST LA « FEST » !

Une collègue guichetière d'un proche département a émis le souhait de suivre une formation de remise à niveau dans le domaine financier. Elle a récemment suivi une formation de 3 jours, à l'issue de laquelle il était convenu qu'elle la démultiplie sur son terrain.

Surprise, surprise...

A la fin du 3ème jour de formation, on lui a annoncé qu'elle ne ferait pas de la démultiplication mais de l'accompagnement.

C'est la FEST (Formation En Situation de Travail) ! C'est nouveau, ça consiste tout simplement à faire des accompagnements (briefs, flashes, trainings...) à ses propres collègues : briefing avec lancement de défi (vente de tel ou tel produit bancaire), mise en situation pendant 10, 20, 30 minutes et débriefing. Si la « victime » se montre réticente, le « guichetier relais » doit bien évidemment le rapporter à sa hiérarchie.

En cette faste période de « dialogue social », difficile de faire mieux pour monter les collègues les uns contre les autres, créer des tensions et multiplier les « pétages de plombs ».

Encore une technique de flicage complètement malsaine qu'il nous appartient, quelle que soit notre degré d'implication, de refuser.

« Quand la vérité n'est pas libre, la liberté n'est pas vraie »
Citation de Jacques Prévert

L'INTÉRESSEMENT INDEXÉ SUR LE NOMBRE DE SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

Lors du CA de la Poste du 13 juin 2012 entérinant le projet d'accord d'intéressement pour la période 2012/2014, les représentants SUD PTT des salarié-es ont voté contre ce projet indexé sur le nombre de suppressions d'emplois réalisé chaque année.

La Poste a annoncé cyniquement qu'en raison du gel des réorganisations pendant le grand dialogue en réponse à la multiplication des suicides, elle ne pourrait pas ou que partiellement réaliser le budget prévisionnel 2012 fixé sur les suppressions d'emplois !

Il va s'en dire que le montant de l'intéressement restera au mieux sur le même niveau que 2011. Par les temps qui courent, si on ne « crache » pas sur une prime ponctuelle, on est loin des besoins des 50.000 postier-es qui touchent chaque mois moins de 1400 €, et pour lesquel-les les fins de mois riment souvent avec galère. C'est bien par l'augmentation mensuelle des salaires et la réévaluation du complément poste que notre situation financière pourra s'améliorer. De plus, comment souscrire à un tel projet reposant sur une politique de suppression, quand dans le même temps nous demandons des réponses par des mesures concrètes en terme d'emploi et de conditions de vie au travail pour améliorer la situation des postier-es ?

N'y a-t-il pas une incompatibilité ? A SUD PTT, nous le pensons !

LE TEMPS DU « grand » DIALOGUE

C'est un peu comme l'émission « à votre écoute, coûte que coûte », où effectivement le personnel a la possibilité de s'exprimer sur les difficultés quotidiennes qu'il rencontre dans l'exercice de son travail et/ou sur les difficultés de concilier vie au travail/vie privée. Mais le hic, c'est que l'interlocuteur direct est un représentant de la Poste... Ce qui pose le problème de confidentialité et d'objectivité dans les réponses émises. Un autre problème se pose sur la transparence par rapport aux synthèses qui seront remontées à la commission Kaspar et dont on n'aura certainement pas connaissance.

Nous sommes très dubitatifs sur les résultats et les mesures qui seront prises devant l'attente des postier-es. Lors de la communication du projet qui nous a été faite en CDSP, seule la problématique de la méthode du changement avait été posée et aucune remise en cause sur les conséquences des incessantes réorganisations ne sera faite ! Alors à quoi bon croire et attendre un changement.

Tant que l'on n'aura pas changé de CAP, tout ce qui sera dit sera du vent...



LE «CHANGEMENT DE CONDUITE» ... C'EST MAINTENANT !

(Extrait de la lettre ouverte de SUDPTT36-37 à la PIC val de Loire)

Le syndicat SUD PTT dénonce les agissements de certains managers de jour et de nuit qui n'hésitent pas à exercer des pressions individuelles lors d'entretiens de recadrage informels sur des agents grévistes, et/ou en particulier atteints de restrictions d'aptitudes.

Le discours de la Direction dans le cadre de ce grand dialogue et de sa « conduite du changement » diverge totalement de ce qui se passe sur le terrain, où le respect de l'individu dans son intégralité physique et psychique est mis à mal, où le respect d'une organisation du travail au service de l'homme n'est plus depuis longtemps qu'une utopie du code du travail, où le respect des droits des postier-es, et du droit de grève en particulier, sont bafoués.

On culpabilise les agents parce qu'ils sont atteints de restrictions d'inaptitudes, parce qu'ils font grève, parce qu'ils ne font qu'aggraver la situation des autres personnels, qui sont (encore) aptes à tout faire... On leur demande « gentiment » s'ils ne veulent pas « aller voir ailleurs »... Mais c'est bien l'entreprise La Poste qui a créé ce contexte particulier, par la mise en place du projet national « Cap Qualité Courrier », depuis 2006 (+ de 10000 suppressions d'emplois dans les centres de tri).

Nous condamnons fermement ces dérives et ces genres d'entretiens de recadrage individuels et informels doivent cesser immédiatement et ne plus se reproduire : la véritable conduite du changement qui doit être menée est avant tout le changement de conduite de la part de l'encadrement.

(copie à l'inspection du travail)