

ELECTIONS PROFESSIONNELLES OCTOBRE 2011

Dans le contexte actuel de crise internationale, les élections professionnelles d'octobre seront déterminantes pour les salariés et fonctionnaires de La Poste. Les organisations syndicales ne peuvent plus se permettre d'avaloir les couleuvres et d'accepter le diktat des établissements financiers et des spéculateurs qui entraînent l'effondrement de toutes les économies mondiales. Qui va payer la facture ? Si nous continuons dans la même logique ce sont évidemment les salariés et contribuables qui paieront la dette et surtout pas les responsables de la crise qui continueront à s'enrichir indéfiniment !

Face cette mondialisation de la spéculation, il faut contribuer à la mondialisation d'un syndicalisme solidaire et indépendant des gouvernements et des lobbys financiers. Ce travail doit être fait dans toutes les entreprises y compris à La Poste. Il est nécessaire de renforcer un syndicalisme qui défend réellement nos intérêts sans se préoccuper des étiquettes ! Sud agit en toute indépendance vis à vis des directions, y compris à la formation où nous ne faisons pas de syndicalisme d'accompagnement des directions. Nous sommes pour un syndicalisme actif, indépendant, transparent et démocratique qui informe et défend les intérêts du personnel. Pour quelles raisons la direction de l'UELP veut-elle nous empêcher de communiquer et d'informer le personnel ? En revenant sur des acquis que nous avons obtenus, la direction veut nous discréditer et nous empêcher de faire le bilan de notre mandat, ceci à la veille des élections (voir page 2). Le personnel n'est pas dupe, cette grossière manœuvre électorale ne passera pas comme une lettre à la Poste !

Pour défendre les intérêts du personnel et soutenir un syndicalisme actif et indépendant !



FÉDÉRATION SYNDICALE

des activités postales et de télécommunications
25/27 rue des Envierges 75020 PARIS
Tél 01 44 62 12 00 / fax 01 44 62 12 34
www.sudptt.fr / sudptt@sudptt.fr

LA DIRECTION ENTRE EN CAMPAGNE ELECTORALE

Après le CTP du 27 juin, nous avons eu droit à une leçon de morale ! Lors de ce communiqué d'information oral, le représentant du directeur nous a informé que les décisions de modification des pauses méridiennes votées en CHSCT du 6 juin ne seront pas appliquées car le directeur n'a pas apprécié que Sud informe le personnel avant qu'il n'ait pris sa décision. Il n'a pas apprécié non plus que nous écrivions que cette avancée a été obtenue grâce aux pétitions du personnel soutenu par Sud et CFDT. Nous aurions dû dire que sa gracieuse majesté a généreusement accordé le droit à des pauses méridiennes de 45 mn, 1h et 1h15 de son plein gré en oubliant les pétitions du personnel !

Autre raison pour ne pas mettre en application l'avis du CHSCT, une pétition du personnel sur les pauses méridiennes (soutenue par Sud) a circulé à Orléans après le CHSCT ce qui constitue, selon le directeur, un non-respect du dialogue social ! Les pauses méridiennes seraient-elles gravées dans le marbre pour l'éternité ? Est-il désormais interdit de faire circuler des pétitions à l'UELP ?

Le directeur nous avait déjà expliqué, lors du CHSCT du 6 juin, suite à notre déclaration préalable « qu'il n'y a pas de

démocratie, dans une entreprise c'est le directeur qui prend les décisions ! On ne fait pas de cogestion ! » Soit, c'est le directeur qui dirige et nous n'avons pas l'intention de prendre sa place, mais dans une société démocratique il y a des lois en vigueur à respecter et des BRH à appliquer. Nous avons demandé à chaque CHSCT l'application du BRH notamment pour l'affichage et les relevés de conclusion qui n'ont jamais été établis par la direction ! Si le Président du CHSCT faisait établir des relevés de conclusion et les affichait régulièrement, conformément à la réglementation, il n'y aurait pas de confusion, chacun serait informé normalement et nous ne serions pas obligés d'informer nous-mêmes le personnel ! N'oublions pas non plus que les représentants du personnel sont élus démocratiquement par celui-ci et qu'ils siègent en tant que tel dans les instances statutaires !

Nous déplorons l'attitude de la direction qui ne supporte pas le mot « démocratie » et qui semble rechercher l'autocratie comme la quête du Graal !

Pour résumer, nous avons commis un crime de lèse-majesté en informant le personnel et celui-ci est sanctionné ! Pourtant nous n'avons fait que notre travail d'organisation syndicale, nous sommes en conformité avec le BRH sur le droit syndical ! Sanctionner le personnel pour qu'il sanctionne son organisation représentante, est-ce une preuve de loyauté ? Encore une fois, la direction prend le personnel en otage pour imposer arbitrairement son point de vue ! Le directeur en remet une couche dans sa lettre au personnel du 5 septembre, en attribuant le mérite des promotions aux organisations signataires, alors que les promotions étaient déjà décidées lors du CTP du 29 juin 2010 ! L'accord n'a rien apporté de plus !

La véritable raison de cette mascarade c'est que la direction entre avec ses gros sabots en campagne électorale. En essayant de dresser le personnel contre Sud pour qu'il soit sanctionné aux élections professionnelles d'octobre, la direction prend le risque de réduire le scrutin à un simple référendum pour ou contre la direction !

Ne laissons pas la direction remettre en cause la démocratie et l'indépendance des Organisations Syndicales !



Nous avons toujours dit que nous sommes pour la transparence et nous sommes engagés à informer le personnel, nous continuerons à le faire même si nos écrits traumatisent la direction.

« Il n'y a que les petits hommes qui ont peur des petits écrits ! »

Beaumarchais

2007 à 2011 NOTRE BILAN

Dès le 02 mars 2007, nous avons dénoncé les conditions de travail pour les formateurs des deux Universités et nous réclamions dans ce tract « Formateur un métier à risque » une reconnaissance professionnelle par la promotion interne, nous demandions aussi la baisse des objectifs à 110 JA. Coté RGP, lors du CTP du 9 février 2007, nous nous étions clairement positionnés contre la séparation RGP/CFAB et contre la création du CDC management, nous constatons aujourd'hui que nous avons raison ! Toujours coté RGP nous avons voté contre les suppressions d'emplois et les fermetures des antennes lors du CTP du 28 juin 2007, les autres OS se sont abstenues ou ont voté pour.

En 2007 nous avons commencé à dénoncer la politique d'enlèvement et de harcèlement de la direction ULPGP tract « Bienvenue sur le Titanic » et nous avons soutenu depuis 2006 plusieurs collègues victimes de harcèlement. Face aux multiples restructurations, nous avons appelé à la grève et au boycott du séminaire le 26 mars 2008 avec les revendications suivantes :

- ☞ Refus du projet de réorganisation de l'ULPGP maintenant désignée sous le vocable d'UELP : transformation de l'Université de Clermont Ferrand en antenne, refus de la direction de revenir sur les suppressions d'antennes effectives à partir d'avril 2008, élargissement du périmètre d'activité des formateurs, création d'une UGRH sans connaître le sort précis des agents RH/ACP situés dans les universités territoriales et impactés par cette décision,
- ☞ Refus de toute mobilité géographique et/ou fonctionnelle forcée,
- ☞ Revalorisation des fonctions des services administratifs (RH, logistique, finance) et de production (plate-forme de gestion) en II.2 et en II.3,
- ☞ Application effective de la décision de revalorisation des fonctions de formateurs (III.3 et IV.1) à hauteur au moins des structures cibles actées lors de la CDSP du 22 février 2007,
- ☞ Refus de tout démantèlement de l'UELP et pérennisation de son activité : arrêt de l'éclatement de la fonction de formateur, maintien de la formation des activités bancaires au sein de l'Université de l'Enseigne, développement de l'activité spécifiquement Enseigne en concertation avec la direction de l'Enseigne,
- ☞ Arrêt de la dégradation des conditions de travail : surcharge de travail notamment dans les CFAB, problème des déplacements, pressions risquant de dégénérer en harcèlement moral,
- ☞ Respect du dialogue social.

Coté Courrier, nous avons dénoncé par tract le projet de réorganisation exposé en plénière le 22 octobre 2008 qui

niait déjà les futures suppressions d'emplois : La direction voulait déjà nous interdire de communiquer au personnel. Le 18 décembre 2008 dans notre déclaration préalable en réunion dialogue social, nous avons insisté sur la mise en place des RAP pour la reconnaissance des agents des services support : Les RAP ont été organisées en 2009.

Le 3 mars 2009, nous avons informé et dénoncé les nouvelles suppressions de postes à l'UELP, avec -50 postes la direction justifiait déjà ces suppressions par le besoin d'optimisation alors que la productivité ne cessait de diminuer. Puis avec le tract « Panique sur le Titanic » et « Panique sur le Titanic saison 2 » nous avons dénoncé l'irresponsabilité de la direction qui nous menait droit dans le mur, le directeur de l'Enseigne a fini par s'en apercevoir !

Au Courrier, nous avons aussi dénoncé (2 tracts du 1^{er} et 22 avril 2009) la nouvelle méthode de passage en force de la direction et les suppressions d'emplois à commencer par les services support dont beaucoup ne sont toujours pas reclassés aujourd'hui, 32 emplois ont été supprimés lors du CHSCT et CTP du 15 avril 2009 !

Le 12 novembre 2009 après avoir signé un tract commun avec les OS, nous étions reçus en audience par la directrice de l'UC, au sujet des dégradations des conditions de travail au campus de Nancy et l'exclusion d'un formateur. Nous avons bien précisé ce jour là que le problème venait du manque de dialogue social au niveau du Campus, la suite nous donna raison puisque les discriminations ont continué bien après la mutation du formateur accusé ! Nous avons poursuivi notre action en CHSCT pour que cessent le harcèlement et les gestes sexistes !

En 2010, avec la nouvelle direction UELP, nous avons été extrêmement sollicités, mais là aussi nous avons tenu notre engagement et nous avons été la seule organisation syndicale à informer le personnel pendant tout le processus de négociation de l'accord (compte-rendu CDSP du 25/01/10, du 08/06/10, du 08/09/10, du 06/10/10 et tract après la CDSP du 04/11/10 sur la signature de l'accord), même la direction qui s'était engagée à la transparence lors des négociations n'a fait aucun compte rendu des CDSP d'information et de négociation !

L'année 2010 a été chargée aussi côté Courrier car malgré l'opposition de tous les syndicats au projet de la direction du Courrier lors de la CDSP du 12 mai 2010 et après le boycott du CHSCT de l'UC, la direction s'est engagée dans une voix dangereuse et incertaine en laissant une partie du personnel sur la touche !

Nous avons aussi dénoncé les dérives d'une certaine formation managériale à distance qui comparait les agents du Courrier à des souris courant après un fromage ceci sur un ton condescendant et méprisant.

N°14 Septembre/Octobre 11

C'est pourquoi nous avons profité de la grève nationale du 29 mars 2011 pour appeler les agents de l'UC et de l'UELP (2 tracts d'appel à la grève) à la grève sur des revendications locales et nationales. Suite à cette, grève des formateurs bancaires se sont exprimés et nous avons dénoncé les conditions de travail des formateurs bancaires et des formateurs management à l'UELP (tract du 15 avril 2011)

Coté Enseigne nous avons continué à dénoncer dans notre journal les conséquences de l'application de l'accord sur le personnel en expliquant aussi que les rares points positifs de l'accord UELP ne sont pas mis en application ou sont remis en cause par la direction ! Exemple : La validation des RC par les REF et DU reprise par la direction ainsi que la mise à jour des compteurs RC qui n'est toujours pas effective, (véritable casse tête pour les formateurs). De même pour l'attribution des portables sous condition extrêmement restrictive dont l'usage est dévoyé (obligation de fournir un N° de portable perso, en cas de refus du portable professionnel) !

Pour les agents de la MOS en reclassement nous avons obtenu l'application des montants maxi pour les mobilités géographiques et fonctionnelles avec la possibilité de distorsion fonctionnelle pour faciliter les reclassements ainsi que d'autres compensations financières à examiner au cas par cas.

Concernant l'appréciation, nous avons diffusé 3 tracts sur l'appréciation et sur les objectifs irréalisables des formateurs en 2009, en 2010 et en 2011

Concernant nos pratiques syndicales, nous avons toujours privilégié le dialogue avec les syndicats et les directions mais nous considérons que nous ne sommes pas élus par le personnel pour accompagner systématiquement toutes les décisions de la direction. Nous avons privilégié l'unité syndicale à chaque fois que cela était possible, mais nous regrettons que l'unité ne soit pas toujours possible pour défendre le personnel. De ce fait, nous avons aussi agi seul avec le personnel pour faire avancer les revendications ! Nous avons siégé dans les instances représentatives en tant que représentant du personnel et nous avons été la seule O S à informer régulièrement au niveau national le personnel des deux directions.

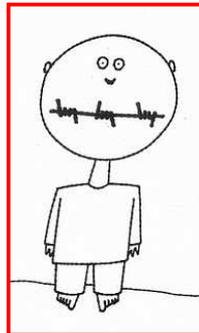
Ce travail d'information représente un investissement important :

- ☞ 2 jours de travail par mois pour la conception du journal
- ☞ 2 jours de travail tous les 2 mois pour l'impression et l'envoi du Journal Form'acteurs à tout le personnel des deux Universités
- ☞ 3 jours de travail par mois (en moyenne) pour la conception et l'impression des tracts Sud Services de Formation, des déclarations préalables CHSCT et CTP et compte rendu des audiences et CDSP

Notre travail en CHSCT

Nous avons sans cesse rappelé aux directions les règles en vigueur pour les CHSCT car celles-ci ont une fâcheuse tendance à dévaloriser le rôle du CHSCT et de ses représentants ou à inventer leurs propres règles ; exemple à l'UELP où un suppléant n'aurait pas le droit de parler et à l'UC où il était interdit de parler de dialogue social dans un CHSCT. Là encore nous avons été la seule O S à protester et refuser ces règles non conformes au BRH de La Poste, inventées par les directions ! Ce maintien des règles statutaires nous a permis de nous exprimer librement pour défendre les personnels, lutter contre les suppressions d'emplois et pour de meilleures conditions de travail. Nous avons alerté à de nombreuses reprises sur les risques psychosociaux des personnes dites « en reclassement » mais qui sont restées sans poste pendant plusieurs années ! Nous avons également contribué activement à la modernisation des locaux, (salles de cours

et bureaux des acteurs de la formation) climatisation des salles de cours et renouvellement du parc informatique et mise aux normes des dispositifs de sécurité.



Notre travail en réunion de dialogue social

Nous avons toujours privilégié le dialogue avec les directions des UT et Campus et nous avons contribué activement au dialogue social territorial et national en privilégiant la participation de représentants locaux et en se déplaçant dans les UT lorsqu'il n'y avait pas de représentant Sud. Nous avons veillé à ce que les règles nationales en vigueur soient appliquées localement et mis à jour, exemple CHSCT de 2002 (toujours en vigueur à l'UC) mise à jour des forfaits kilométriques respect des amplitudes maximales pour les déplacements RC etc... Ce travail n'a pas toujours été fait dans les Campus faute de réunions de dialogue social mais nous avons obtenu la décision de création de réunions de dialogue social dans tous les Campus (2 réunions par an minimum)

Bilan financier :

- ☐ Impression des tracts et du journal → 650 €
- ☐ La fédération Sud a financé les deux conférences téléphonées unitaires, en juin 2007 pour l'UELP et le 14 septembre 2010 pour l'UC.
- ☐ Les déplacements pour faire les Heures Mensuelles d'Information Syndicales dans les UT ainsi que pour se réunir en Commission Formation (réunion ouverte aux sympathisants) à Paris ont été payés par la fédération Sud. Tous ces frais sont financés par nos adhérents !