



60 rue Vergniaud
75640 Paris CEDEX 13
www.fo-com.com
postes@fo-com.com

LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE

Déclaration préalable Force Ouvrière au Comité Technique Paritaire de la DSEM du 12 janvier 2010

Le personnel de la DSEM va subir de plein fouet la réorganisation complète de la structure prévue par le dossier « *Plan de Performance Opérationnel* » (PPO).

Force Ouvrière s'interroge sur le bien fondé de cette réorganisation !
Un document de présentation de la réorganisation envisagée a été communiqué aux organisations syndicales et une CDSP s'est tenue.
Depuis le début, Force Ouvrière indique que le texte n'est pas finalisé et qu'il faut continuer à travailler pour la protection de l'emploi et du personnel.
Pour Force Ouvrière, rien ne justifie les reclassements et les suppressions d'emplois.

La direction annonce des chiffres à faire peur :
112 postes supprimés ou reclassés !
Et ce n'est là que la partie visible de l'iceberg !

La DSEM a d'ores et déjà prévu la suppression progressive du personnel des petites ATM. C'est en tout cas ce que laisse supposer le document de présentation qui précise qu'il « *pourrait y avoir des centres d'interventions distants du centre de pilotage chaque fois que l'activité et l'optimum de fonctionnement économique le permettent* ».

Ne faut-il pas comprendre qu'il y aura des délocalisations et des fermetures de centres ?
Le personnel a le droit de connaître la vérité !

Un document de réorganisation qui ne présente aucun chiffrage sur l'emploi, aucun organigramme cible d'un centre de pilotage, d'un atelier, d'un territoire, laisse la porte ouverte à toutes les dérives, et nous savons que, dans ce domaine, l'imagination des directions est fertile.

Le Directeur de Territoire devient le seul acteur local en matière de gestion du personnel et d'hygiène et sécurité. C'est d'ailleurs écrit en toute lettre dans le document de la CDSP :
« *Chaque organisation de territoire sera*

laissée à l'appréciation du directeur de territoire ». Il est clair que le directeur de territoire aura toute latitude pour gérer comme il le souhaite les carrières, les promotions, les réorganisations, les délocalisations... Et pourra aussi gérer comme il l'entend les dossiers d'hygiène et sécurité du territoire étant donné que la direction a décidé unilatéralement de supprimer les CHSCT locaux.

De plus, supprimer les CHSCT locaux va à l'encontre de la gestion du territoire préconisée par la direction. Encore une contradiction !

Nous citons : « *Toute question locale d'importance pourrait faire l'objet d'un CHSCT exceptionnel pouvant se tenir dans un territoire et présidé par un Directeur Adjoint ou un Directeur de Territoire* ».

Quelle est la réelle intention de la direction. Pour Force Ouvrière, elle saute aux yeux :

permettre au directeur de territoire de faire la pluie et le beau temps en l'absence de CHSCT local. De plus, la direction prouve qu'elle ne veut plus d'une gestion homogène de la filière RH et du personnel de la DSEM. Par cette réorganisation, la direction envisage de modifier le temps de travail du personnel. Nous pouvons certes comprendre que la DSEM ait des impératifs au regard des demandes des autres directions et métiers de La Poste, mais Force Ouvrière considère qu'une négociation sur le sujet est nécessaire. Et nous n'avons pas souvenir d'un quelconque échange avec la direction sur ce point.

Serait-ce là le dialogue social prôné par la DSEM ? Une question importante nous taraude. Comment est-il possible qu'une réorganisation soit mise en place avant même la tenue du CTP ! Simple maladresse de la DSEM sans doute ?

En conclusion, Force Ouvrière constate que rien n'est clairement défini dans cette réorganisation, sauf deux choses :

- **le directeur de territoire devient tout puissant sur son périmètre ;**
- **la direction veut réduire son cap emploi même si la DSEM ne peut plus répondre favorablement aux autres directions de La Poste.**

Force Ouvrière ne peut pas laisser détruire la filière technique DSEM, cautionner des suppressions d'emplois, des reclassements massifs et « l'autonomisation » des directeurs.

Comme d'habitude, c'est le personnel qui va trinquer, lui qui s'est toujours pleinement investi dans ses missions... Et pour obtenir quoi en échange ?

Si les réunions de dialogue social ont fait évoluer à la marge le Plan de Performance Opérationnelle de la DSEM, Force Ouvrière considère que le projet est loin d'apporter des réponses concrètes et n'explique aucunement la nécessité d'une nouvelle réorganisation, sauf à vouloir créer une « entreprise de services » du groupe La Poste dans le but d'une prochaine filialisation. N'est-ce pas ce qu'il faut comprendre dans ce qui est écrit dans le document - nous citons : « pour progresser dans l'esprit d'entreprise de services du Groupe ».

Monsieur le Directeur, lors du dernier CHSCT vous avez fait un vœu qui ne doit pas rester vain ; à savoir que cette nouvelle année nous permet d'avoir un dialogue social de qualité et qui ne ressemble en rien à celui de l'année dernière.

Dans le cas contraire, Force Ouvrière ne pourra que voter CONTRE la réorganisation proposée.

LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE