



**SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

Le Journal des

SIÈGES



Avril 2019

Sommaire

Page 2 :

► VLP sièges, où en est-on ?

Page 3 :

► Pour un syndicalisme de dialogue..

Page 4 :

► Au revoir le Crossing, bonjour le bâtiment D du Lemnys !

► Brèves



Vos contacts Cfdt :

- Véronique DUMONT
06 77 38 55 98
- Jacques BLETTERIE
06 83 52 88 44
- Catherine RIEUX
06 33 15 24 73
- Nouredine BENGADDOUR
06 68 75 65 06
- Olivier SIMONIN
07 77 06 18 03



Bulletin d'adhésion

Edito

LE SYNDICALISME DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL, C'EST LA CFDT !

Le débat politique demeure hystérisé par un mouvement social sans précédent : par sa durée, l'absence de leaders reconnus, pas de plateforme revendicative, aucune volonté de négocier et donc de trouver un compromis, et surtout un mouvement qui a désormais un parfum totalitaire dont la violence et la haine servent de stratégie d'action.

Laurent BERGER a très vite mesuré les dangers que ce mouvement représentait pour notre fonctionnement démocratique, qu'il s'agisse de la démocratie

représentative et même de la démocratie sociale (les corps intermédiaires sont ringardisés pour ne pas dire méprisés).

La Cfdt s'est engagée dans le « Grand Débat » qui nous a semblé être un outil utile pour transformer une colère légitime en opportunité. Alors, nous avons fait des propositions dans un pacte social et écologique qui constitue une démarche fondatrice pour un renouveau démocratique.

Reste que cette démarche, avec 18 autres organisations, a été aussitôt ca-

ractérisée comme un acte politique : « La Cfdt est devenue le premier opposant à Macron ! ». Cette façon de cataloguer celui qui se situe dans le champ de la vie en société comme étant obligatoirement un acteur politique n'est pas nouvelle. Elle « assigne à résidence » le syndicalisme dans l'entreprise et lui interdit d'être contributeur de l'intérêt général.

Pourtant, les enjeux de la transition écologique peuvent permettre d'enclencher un processus de transformation sociale qui est au cœur de la démarche Cfdt. C'est même son ADN ! Il en est

La Cfdt agit pour un renouveau démocratique sans approche partisane

de même de notre soutien aux « marches climats » dont les belles mobilisations de la jeunesse participent de leurs réussites partout dans le monde.

Les 66 propositions de ce pacte « pour le pouvoir de vivre » ne constituent pas un projet politique de plus. Elles s'inscrivent parfaitement dans notre démarche de transformation sociale. Il s'agit pour la Cfdt de participer activement au renouveau démocratique et au ré-enchantement du « politique » qui ne se confond pas avec une approche partisane ! ■



CFDT SF3C
23 rue d'Alleray 75015 Paris
01 40 29 82 00
www.cfdfs3c.org



VLP SIÈGES, OÙ EN EST-ON ?



A lors que le projet a été lancé début 2015, que les derniers emménagements ont eu lieu en septembre 2017 et qu'un nouveau déménagement est prévu pour juin 2019 avec le transfert des collaborateurs VLP du Crossing vers le bâtiment D du Lemnys, faire un bilan du projet Village devient nécessaire d'autant plus qu'il se déploie également dans plusieurs agglomérations de province.

■ **L'ambition stratégique du projet**, « renforcer la coopération entre les sièges et l'unité du groupe afin de favoriser sa transformation et son développement » était louable.

Les résultats sont contrastés selon les directions et les filières et il est difficile d'avoir une vision précise en l'absence d'une enquête détaillée auprès des collaborateurs.

Au-delà de la proximité physique, le regroupement n'a pas enclenché une dynamique réelle de coopération, les collaborateurs attendent que le management montre l'exemple...

■ **L'ambition économique** : « réduire le coût des loyers de 11 M€ pour un coût net global qui ne devait pas dépasser 40M€ » devrait être plus mesurable, mais aucun chiffre n'a été fourni dans les instances de dialogue social.

■ **L'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail doit être relativisée.**

Il s'agissait au départ d'un changement de lieu de travail sans changement d'organisation et n'ayant pas d'impact sur les postes de travail des collaborateurs. Si, globalement, ce principe a été respecté, les projets Servir le Développement et les réorganisations des sièges Réseau et Courrier-Colis sont venus complexifier les répartitions des périmètres et donc le contenu des postes de travail des collaborateurs.

D'après l'enquête menée par le SGS auprès des collègues du Lemnys en décembre 2016, le bilan est mitigé : 41 % trouvent que leurs conditions de travail se sont améliorées, 29 % estiment qu'elles se sont dégradées et 30% jugent qu'elles ne se sont ni dégradées ni améliorées.

À la même question, les collègues du Crossing donnent des réponses plus défavorables : 20 % seulement reconnaissent une amélioration, 43 % trouvent leurs conditions dégradées

et 37 % stables.

À ce jour, aucune enquête n'a été organisée par La Poste concernant les collaborateurs de Brune...Et, à notre connaissance, il n'est pas prévu d'en refaire une sur le site du Lemnys.

■ **Quelques points positifs :**

L'amélioration des lieux de travail grâce aux espaces de convivialité, à la présence de nombreuses salles de réunions et de bulles de confidentialité, le badge unique, l'atelier IT, les espaces d'impression et de photocopie sont appréciés. Mais ces points sont contrebalancés par l'allongement du temps de transport, les environnements en travaux, la restauration, le système de chauffage et de climatisation.

C'est l'absence de confort sonore, d'intimité, et de confidentialité dans l'espace de travail partagé qui est le plus critiquée. C'était l'une des principales objections soulevées par l'Instance de coordination et par l'expertise réalisée en janvier 2016 !

Un dialogue social sérieux dans sa phase initiale, beaucoup moins dans la phase de mise en œuvre et de suivi :

Autant la CFDT s'est félicitée de la qualité du dialogue social dans la phase initiale du projet (qui a du reste permis la signature d'un accord social), autant, dans la vie des affaires, il a semblé que ce n'était plus une priorité pour nos interlocuteurs.

Un seul exemple :

■ **Le regroupement des CHSCT** : depuis le début de la mise en œuvre du projet, la CFDT réclame qu'une réflexion soit engagée sur le fonctionnement et le périmètre des CHSCT des NOD sièges. Après une timide tentative de travail en commun au cours de l'année 2017, le soufflé est vite retombé. La CFDT est favorable à la fusion des trois CHSCT, qui souvent traitent des mêmes problématiques. Comment justifier une ambition de coopération en étant incapable d'organiser cette collaboration pour les instances de dialogue social? Alors que, dans le même temps, les CDSP sièges sont devenues quasi inexistantes.

La CFDT réclame qu'un bilan complet soit réalisé rapidement pour apprécier l'impact du projet Village et relancer la dynamique de la coopération entre les sièges et le renforcement de l'unité du groupe. ■



POUR UN SYNDICALISME DE DIALOGUE, DE CONCERTATION, SANS VIOLENCE PHYSIQUE NI VERBALE, QUI OBTIENT DES RÉSULTATS.

La CFDT a interpellé récemment les dirigeants de l'entreprise à propos des perturbations provoquées dans les bâtiments des sièges au Lemnys, à Brune ou au Crossing en réclamant la liberté du travail pour les collaborateurs des sièges.

Ces rassemblements, orchestrés par des représentants de Solidaires Unitaires Démocratiques des Hauts de Seine (SUD 92), suite au mouvement de grève enclenché depuis plus d'un an dans des centres courriers de ce département, dégénèrent en envahissements, dégradations, provocations, actes de violence, occupations de bureaux...

Cette mini-guérilla, pâle reflet de l'époque révolue de l'agit-prop du siècle dernier, mérite une réponse adéquate pour faire cesser ces troubles manifestement illicites ! **Car il ne s'agit pas de syndicalisme**, ni d'actions normales dans le cadre d'un conflit : ce sont des pratiques ultra-radicales qui n'ont pas leur place dans le syndicalisme, et sur lesquelles la justice et l'inspection du travail sont parfois complaisantes. La grève ne justifie pas tout, et surtout pas ces débordements ! S'ils pensent qu'en agissant ainsi, ils créent le rapport de force pour imposer des revendications totalement irréalistes, ils ne servent pas les intérêts des postières et postiers, mais ceux de leurs groupuscules et partis politiques ancrés à l'extrême gauche.

Il ne s'agit ici ni de refaire l'histoire des relations conflictuelles qui existent dans le 92 au Courrier depuis plus de 10 ans, ni de méconnaître le résultat des élections de décembre dernier dans ce département où le syndicat SUD a obtenu curieusement plus de 50 % des voix au Courrier alors qu'il n'en obtenait que 12 % au Réseau, ni de nier les décisions de justice, pas toujours favorables à La Poste, **mais de porter haut et fort la voix d'un syndicalisme responsable, un syndicalisme de concertation et de négociation.**

Intimidation, violence et harcèlement : les pratiques de membres de ces organisations politiques n'ont rien à voir avec la conception du syndicalisme que porte la CFDT, et



rend quasiment impossible toute négociation raisonnée. Ne négligeons pas pour autant une certaine responsabilité de l'entreprise.

Pourtant, en décembre 2018, La Poste a engagé des négociations (supervisées par le DRH du Courrier depuis mars 2019) avec les représentants des grévistes, en proposant notamment le report de certaines réorganisations et un protocole de sortie de conflit. Bien sûr, cela ne préjuge en rien de l'issue, les revendications étant particulièrement fantasmagoriques (arrêt des réorg pendant 5 ans, réintégrations de militants SUD 92 licenciés...).

Le dialogue social existe à La Poste et les instances sont nombreuses à chaque échelon territorial. Cependant la mise en œuvre de ce dialogue rencontre trop souvent des postures idéologiques syndicales et des a priori patronaux qui nuisent à la qualité des échanges et à la recherche de solutions acceptables pour les postiers comme pour l'entreprise. La CFDT porte depuis longtemps un syndicalisme de dialogue, franc et constructif, qui ne rencontre pas toujours un écho favorable au niveau national, ou dans les entités postales.

En effet, même si les processus de négociation respectent les règles, ils sont quelquefois plus formels que réellement concrets et transparents. Par exemple, pour s'en tenir au niveau des sièges, les changements d'organisation ne sont présentés aux organisations syndicales qu'une fois le processus bien engagé. Les pratiques de partage d'informations et de transparence que réclame la CFDT ne sont pas toujours au rendez-vous. Autre exemple, dans les accords signés par la CFDT figure **l'organisation de commissions de suivi**, qui ne sont pas toujours réunies en temps et en heure, laissant ainsi planer le doute du non-respect des modalités des accords. Et, même si c'est amusant de voir des organisations syndicales non signataires réclamer le respect d'accords qu'elles dénoncent par ailleurs, c'est bien en respectant la parole écrite qu'on promet un dialogue social de qualité. ■

CFDT, LE SYNDICAT QUI AVANCE



AU REVOIR LE CROSSING, BONJOUR LE BÂTIMENT D DU LEMNYS !

Le troisième site du Village La Poste a vécu. En juin prochain, les collaborateurs VLP du Crossing emménageront dans le bâtiment D du Lemnys. Ce n'est pas tout à fait la fin car des postiers vont rester sur deux étages du site et parmi eux il semblerait que des collaborateurs des Sièges dépendant du VLP y demeureront. Il y a des subtilités des regroupements difficilement compréhensibles.

La CFDT par la voie de ses représentants aux Instances de Coordination s'est inquiétée devant l'évolution des principes de **la charte d'aménagement**. Tout en prétendant respecter ces principes, nos interlocuteurs ont élaboré une implantation des bureaux qui ressemblent furieusement à des plateaux de type « open space » où vont cohabiter entre 30 et 50 personnes. Bien sûr les promoteurs du projet avancent que ces bureaux seront répartis en îlots de maximum huit personnes, qu'il y aura des mini séparations avec des ar-

moires et des plantes vertes, que les matériaux utilisés sont réputés absorbent de bruit, il n'empêche que la promiscuité sera plus grande.

La CFDT a réclamé l'ajout de cloisons mais rien n'y a fait : la direction s'enferme dans le déni et s'obstine à prétendre que les espaces de travail envisagés ne sont en rien comparables à des « open space ». Tout juste avons-nous pu obtenir qu'un bilan soit réalisé dans les trois ou quatre mois qui suivront l'installation. Nous serons très vigilants sur le sujet et nous n'hésiterons pas à exiger des aménagements complémentaires si nécessaire.

Au regard de **la saturation des restaurants** du Lemnys 1, la capacité des espaces de restauration prévus pour le bâtiment D sera faible ; 156 places pour la cantine et environ 80 pour l'espace de restauration alternatif. Là encore, le retour d'expérience des premiers mois sera déterminant. ■



BRÈVES

AFFICHAGE :

Nous vous proposons de participer à un jeu concours : si vous voulez lire et relire (si vous êtes un mordue) l'information syndicale sur les panneaux syndicaux obligatoires dans chaque site de La Poste, vous devez vous rendre :

- Dans les halls d'entrée ?
- Sur la terrasse, près des abeilles ?
- Dans les espaces de convivialité ?
- Près des ascenseurs ?
- Dans les couloirs des restaurants ?
- Au parking ?

Malheureusement, aucune de ces réponses ne convient... Malgré plusieurs demandes, les panneaux syndicaux du Lemnys restent bien cachés. Ce mode d'information, certes désuet, n'en reste pas moins obligatoire. Ceux qui trouveront la bonne réponse peuvent nous en faire part au local syndical (Bâtiment C 1er étage), ils auront droit à un cadeau !

RESTAURANTS D'ENTREPRISE :

Depuis l'arrivée au Lemnys, la CFDT dénonce la sous-estimation des capacités de restauration des restaurants d'entreprise notamment lors des pics de trafic. La circulation et l'acoustique des salles sont également critiquées. Les convives délaissent de plus en plus l'offre, mais La Poste annonce une étude pour la salle du bâtiment C et un sondage organisé par la DNAS. Enfin une éclaircie ?

CAMPAGNE D'APPRÉCIATION ET RECOURS :

Le saviez-vous : vous disposez d'un délai de deux mois, à compter de la validation de votre entretien d'appréciation par le responsable du NOD Siège par délégation (en général les DRH opérationnels) pour déposer un recours devant la commission de médiation. (un représentant des RH, le N+2 de l'apprécié, et un représentant syndical désigné par le requérant). Un recours est possible ensuite devant une CAP ou devant la CCP. Si votre appréciation ne vous convient pas, n'hésitez pas à utiliser ces voies de recours, la CFDT vous accompagnera et vous pourrez obtenir satisfaction.

CHSCT & CT :

La CFDT, grâce à vos votes de décembre dernier (plus de 70% des voix sur les sièges Groupe, Réseau et Courrier) est largement majoritaire dans ces instances. Les trois CHSCT ont tenu leurs premières réunions ces deux derniers mois. Vous pouvez consulter les comptes rendus sur le site iflash du SGS rubrique RH et CHSCT. Vous pouvez également déposer sur le cahier Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, vos signalements si vous constatez des dysfonctionnements sur ces sujets.

CDSP :

Pour un dialogue social de qualité incluant les problématiques spécifiques des collaborateurs des sièges, la CFDT réclame la tenue régulière de Commissions de Dialogue Social. Le directeur du SGS s'y était engagé lors de la bilatérale de janvier dernier. On attend toujours de ses nouvelles...