

La Médiation de la vie au travail à La Poste

Médiatrice : Florence Burlot
Action : intervient dans les sièges et les territoires
Volume : 250 situations traitées en 2018
Positionnement : rattachée à la DRH Groupe
Qui peut demander une médiation ? **Tout collaborateur ou manager de La Poste ou ses filiales.**
Pourquoi ? **Pour résoudre ou désamorcer rapidement un conflit.**
Comment ? Par e-mail (mediation.vieautravail@laposte.fr) ou courrier (CP A510).

Une autre médiation à La Poste : la Médiation de la Consommation

Depuis 1995
Médiateur : Gilles Maindrait
Action : **propose des solutions aux litiges entre La Poste / La Banque Postale et ses clients**
Volume : 3 700 litiges traités sur dossier en 2018
Positionnement : rattachée au Président



BRÈVES

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. Cette commission qui réunit un représentant des RH, le N+2 de l'apprécié déposant le recours et un représentant syndical désigné par le requérant a pour objectif de trouver un terrain d'entente en modifiant ou non les différentes composantes de l'évaluation. Un recours est possible ensuite devant une Commission Administrative Paritaire ou devant la Commission Consultative Paritaire. 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.

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 pratiquement pas d'actions pour améliorer ce sujet depuis plus d'un an. Faut-il venir déposer les plateaux aux pieds du Directeur des Services Généraux ?

CDSP (Commission de Dialogue Social La Poste)

Pour un dialogue social de qualité prenant en compte les problématiques spécifiques des collaborateurs des sièges, la CFDT réclame la tenue de Commissions de Dialogue Social régulière. La première concernant le siège Groupe a eu lieu en octobre 2019 mais elle n'avait pour ambition que de présenter une monographie des effectifs du Siège. On nous a promis une suite mais au rythme du siège...

CHSCT (Comité d'Hygiène, Santé et Conditions de travail)

Vous pouvez consulter les comptes rendus de ces instances sur le site iflash du SGS rubrique RH et CHSCT. Vous pouvez également déposer au même endroit sur le cahier Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, vos signalements si vous constatez des dysfonctionnements sur ces sujets.



SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Le Journal des

SIÈGES



Janvier 2020

Sommaire

Page 2 :
► Enquête sur la vie au travail dans les Sièges : un bilan en demi-teinte.

Page 3 :
► Quelle place pour la médiation dans les relations professionnelles ?

Page 4 :
► Brèves
- Campagne d'appréciation
- Restaurants d'entreprise
- CDSP
- CHSCT



Vos contacts CFDT :

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



Bulletin d'adhésion

Edito

POUR UN SYSTÈME DE RETRAITE PLUS JUSTE ET PLUS SOLIDAIRE !

Si depuis plus de 15 ans notre organisation revendique la création d'un système universel, plus juste et plus solidaire, la réforme en cours n'est en aucun cas la nôtre et ne saurait souffrir d'aucun chèque en blanc : la CFDT va continuer à agir en portant des revendications très précises pour améliorer le projet de loi. Après un bras de fer sans concession avec le gouvernement, nous avons obtenu une première avancée significative avec le retrait de l'âge pivot à 64 ans. Il s'agit d'une victoire pour toutes celles et ceux qui auraient été amenés à travailler plus longtemps dès 2022. En effet cette mesure aurait lourdement pénalisé les personnes aux revenus modestes ayant commencé à travailler tôt. Ce retrait, qui n'a rien de provisoire, est acté de façon très claire. Concernant le nouveau système, le seul fait qu'il soit universel n'est pas une garantie de justice. Pour la CFDT, la condition nécessaire, c'est que l'équité soit préalablement garantie. Cela passe par des modalités de tran-

sition assez complexes et des mesures à prendre pour améliorer l'existant et corriger les nombreuses injustices des 42 régimes actuels. Citons : une meilleure prise en compte de la pénibilité, le développement de la retraite progressive, une augmentation du minimum contributif (> 1000€ prévus) ... Reste que dans son état actuel, et malgré une campagne de fake-news sans précédent, le projet de réforme conforte le système de retraite par répartition basée sur la solidarité inter-générationnelle. De plus, le système par points sera beaucoup plus redistributif, il ne pénalisera plus les femmes et les bas salaires et nos droits seront plus lisibles. Manifestement, notre démarche syndicale qui ne se contente pas de s'opposer mais propose des solutions pour faire bouger les lignes, provoque des réactions violentes de la part de pseudo syndicalistes. Forte de sa première place et de ses très nombreux adhérents, la CFDT ne se laissera ni intimider ni dicter ses positions par des irresponsables.



CFDT SF3C
23 rue d'Alleray 75015 Paris
01 40 29 82 00
www.cfdtsf3c.org



ENQUÊTE SUR LA VIE AU TRAVAIL DANS LES SIÈGES : UN BILAN EN DEMI-TEINTE

Bureaux collectifs à revoir

La majeure partie des locaux des Sièges est aménagée en bureaux collectifs et en Open-Space.

- Les salariés sont par conséquent soumis à des problèmes de concentration, de confidentialité, d'acoustique et de régulation thermique.
- Cet environnement est perçu souvent comme portant atteinte à leur santé et bien-être. Le travail est jugé fatigant, stressant, et soumis à des pressions par une majorité de salariés malgré la diversité des tâches professionnelles, vues pourtant comme enrichissantes et motivantes.

Droit à la déconnexion : peut mieux faire !

Des collaborateurs sont encore trop régulièrement conduits à consulter leurs mails en dehors des heures de travail et durant leurs congés.

La CFDT demande à la Direction de procéder à des rappels réguliers auprès des managers afin que ce droit devienne effectif !

Charge de travail et reconnaissance : satisfecit... mais restons vigilants !

Nos collègues se montrent plutôt satisfaits même si des manques demeurent...

Organisation du travail et conduite du changement : la CFDT tire le signal d'alarme !

Peu de collègues sont véritablement associés aux changements impactant leurs Directions ce qui pose le problème du respect de la méthode de conduite du changement.

La CFDT réclame simplement que les règles définies par La Poste s'appliquent au niveau des Sièges !

Management

La CFDT ne peut se satisfaire de la situation : si les collaborateurs jugent majoritairement plutôt bonne la relation avec leur hiérarchie, une proportion beaucoup trop importante estime ne pas pouvoir compter sur elle en cas de difficultés !

Santé au travail

Des signaux positifs...

- Une large part des collègues ne recourent jamais aux médicaments, à l'alcool, et aux médecins à cause du travail.



- Plus de la moitié ne ressentent pas ou rarement de douleurs physiques et ne sont jamais ou rarement irritables à cause du travail.
- Les deux tiers déclarent ne pas avoir été victime de pressions ou d'agressions.
- La plupart ont rencontré au moins une fois le médecin du travail.

Mais des motifs d'inquiétude subsistent...

- Certains déclarent avoir souvent des troubles du sommeil, ressentir souvent des douleurs physiques, se sentir souvent épuisés.
- Seul un petit tiers des répondants ont le sentiment que leur travail n'est pas pénible.

Difficultés majeures au travail :

3 axes majeurs se détachent :

- Les trajets
- Les perspectives professionnelles qui inquiètent
- Les injonctions contradictoires.

Sur les trajets, la CFDT rappelle que le développement du télétravail peut-être une réponse relativement facile à mettre en œuvre à condition que les mentalités managériales évoluent en lieu et place d'une culture du présentisme manifestement vivace...

Les grèves auront peut-être contribué à une évolution favorable sur ce point ?

Les perspectives professionnelles inquiètent les collaborateurs. C'est pourquoi la CFDT réclame la mise en place d'une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein des Sièges mais elle n'est aujourd'hui, pas entendue alors qu'il s'agit bien d'un enjeu essentiel.

- Les injonctions contradictoires sont dénoncées par une majorité de répondants.
- Les changements de stratégie et l'abandon des projets sont trop souvent la règle plutôt que l'exception.
- Les relations avec la hiérarchie dénoncées par près d'un tiers des répondants prouvent que la relation managériale aux sièges mérite qu'on s'y penche.

Pistes à privilégier :

- Une meilleure considération pour le travail effectué.

- Une organisation du travail à réinventer.
- Un meilleur accompagnement de la hiérarchie.

EN CONCLUSION :

Les résultats confortent largement le point de vue de la CFDT sur la nécessité d'approfondir le dialogue social dans les structures Sièges.

Quelques domaines en particulier mériteraient des négociations approfondies autour des perspectives professionnelles, de la reconnaissance, du management, de l'organisation du travail, et de la conduite du changement.

QUELLE PLACE POUR LA MÉDIATION DANS LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ?

La médiation et les médiateurs occupent une place grandissante dans l'actualité et s'inscrivent de plus en plus dans le droit et dans la résolution des conflits aussi bien entre individus, groupes d'individus, qu'entre entreprises ou même états. (Consommation, famille, école, assurances, justice, différents entre particuliers, conflits sociaux, etc.) Les relations professionnelles sont elles aussi peu à peu investies par la médiation.

La médiation : une alternative pour résoudre les conflits

La médiation est une approche alternative de résolution des désaccords, qui intervient après les solutions classiques de relation directe entre les parties, et avant l'orientation vers la voie judiciaire. **L'originalité de cette procédure tient dans l'état d'esprit de ses participants, qui sont volontaires pour (r)établir entre eux un dialogue et rechercher ensemble une solution qui leur convienne.**

Le médiateur participe à restaurer entre eux la relation, puis la confiance. Dans le cas des médiations interpersonnelles, il les aide à y voir clair dans leurs propres émotions et comprendre les ressentis de l'autre partie : **la médiation permet à chacun d'entendre et d'être entendu.**

Le médiateur est un tiers à la relation conflictuelle. Il doit gagner la confiance des deux parties en montrant son impartialité qui est la déclinaison au sein des échanges de son indépendance. Un autre pilier crucial de la médiation est la confidentialité : vis-à-vis des tiers, mais également vis-à-vis de l'autre partie, pour ce que chacune souhaite exprimer sans le partager. Au cours de la médiation, c'est par ses qualités

d'écoute, de respect, de bienveillance, d'ouverture, dont il fera preuve dans sa posture et qu'il communiquera aux participants, que le médiateur pourra les responsabiliser dans la progression vers une solution.

Quelle place pour les syndicats dans la médiation en milieu professionnel ?

De par son rôle, le syndicaliste ou le représentant du personnel ne peut être un médiateur même s'il peut participer, grâce à sa culture et son expérience, à la résolution des conflits. L'organisation syndicale a toute sa place pour accompagner le collaborateur en difficulté : pour l'écouter, l'informer sur ses droits, le conseiller, l'aiguiller vers différents interlocuteurs selon sa situation, lui proposer d'associer au dialogue un manager ou un collègue, ou l'orienter vers une médiation.

Et si une médiation se met en place, le syndicat est légitime à prolonger son accompagnement pour préparer les rendez-vous, y assister ou aider à analyser leur déroulement.

QUEL SYNDICALISME SOUHAITEZ-VOUS ?

