



## Communiqué de presse de SUD-PTT Val-de-Marne.

### **Bureaux de Poste dans le Val-de-Marne : DANGER !**

A Cachan ainsi qu'à Boissy Saint Léger, les municipalités alertent les habitants de ces communes sur les menaces que la Direction de La Poste du Val-de-Marne fait peser sur l'existence des bureaux de Cachan la Plaine à Cachan et Boissy l'Orangerie à Boissy Saint Léger.

Ces municipalités ont raison et le syndicat SUD-PTT Val-de-Marne soutient leurs actions : 2016 est en effet l'année de tous les dangers pour l'existence de nombreux bureaux de Poste dans le département.

Non seulement la Direction du Réseau La Poste du Val-de-Marne reconnaît souhaiter la fermeture des deux bureaux précités mais elle reconnaît également qu'une liste de bureaux de Poste à fermer dans le département existe bien, même si elle refuse de communiquer cette liste aux organisations syndicales de La Poste du Val-de-Marne.

Toutefois, à deux reprises lors de rencontre avec les syndicats, le nombre de 28 bureaux de Poste que La Poste souhaiterait fermer dans le Val-de-Marne en 2016 et 2017 a été évoqué en réunion par des organisations syndicales, sans être démenti par la Direction du Réseau La Poste du Val-de-Marne lors de ces réunions.

D'ores et déjà de nombreuses réductions d'horaires d'ouverture au public, à une échelle jamais connue dans le Val-de-Marne jusqu'ici, frappent des bureaux de Poste du département :

**Créteil Eglise** : depuis l'été 2016, le bureau ouvre au public à 8H30 au lieu de 8H.

**Créteil Mont Mesly** : depuis l'été 2016, le bureau ouvre à 9H30 au lieu de 8H30 et ferme au public à 18H au lieu de 18H30.

**Saint Maur la Pie** : depuis l'été 2016, le bureau ouvre à 9H au lieu de 8H et ferme désormais au public à 18H au lieu de 18H30.

**Saint Mandé** : à partir de décembre 2016, le bureau ouvrira à 8H30 au lieu de 8H.

**Vincennes Prévoyance** : à partir de décembre 2016, le bureau ouvrira à 9H au lieu de 8H.

**Boissy Principal** : à partir de novembre 2016, le bureau ouvrira à 8H30 au lieu de 8H.

**Boissy l'Orangerie** : non seulement le bureau est menacé de fermeture, mais d'ores et déjà il sera fermé l'après-midi à partir de novembre 2016 alors qu'il était ouvert entre 15H et 17H30 jusqu'à maintenant.

**Villecresnes** : à partir de novembre 2016, le bureau ouvrira à 9H au lieu de 8H30.

**Chennevières Principal** : à partir de fin 2016, le bureau ouvrira à 9H au lieu de 8H30, fermera à 18H30 au lieu de 19H et sera fermé entre 12H et 14H alors qu'il était ouvert sans interruption méridienne jusqu'à maintenant.

**Ormesson** : à partir de fin 2016, le bureau ouvrira à 9H au lieu de 8H30, fermera entre 12H et 14H30 (au lieu de 12H15-14H auparavant) et fermera à 18H au lieu de 18H30.

Ces premières réductions d'horaires d'ouvertures risquent d'être suivies par d'autres, frappant d'autres bureaux dans les mois à venir.

La Poste réduit délibérément les horaires d'ouverture pour "tuer" l'activité de ces bureaux, afin de justifier dans un second temps la fermeture de certains d'entre eux.

La Poste invoque la baisse d'activité des bureaux pour justifier les réductions d'ouverture au public et les fermetures.

Cet argument ne tient pas : d'une part, 8 cabinets indépendants (cabinets Aptéis, Ergonomnia, Aristée, Indigo Ergonomie, Cedaet, Social Conseil, Eretra et Odyssee) d'experts en organisations et conditions de travail, travaillant à la demande des Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail de La Poste, viennent justement d'écrire au PDG de La Poste pour dénoncer notamment les méthodes utilisées par La Poste pour calculer cette activité (courrier joint, passage encadré par nous).

D'autre part, dans un document de travail destiné aux chefs d'établissements, la Direction de La Poste reconnaissait elle-même qu'entre 2011 et 2013 par exemple, la fréquentation moyenne des bureaux de Poste du Val-de-Marne par le public avait augmenté de 8 %.

Cette politique de réduction d'ouverture et de fermeture de bureaux dans les centres urbains est nationale : à Paris même par exemple, 21 bureaux sont menacés de fermeture !

Le but principal de cette politique : supprimer des emplois de guichetières et guichetiers en prétextant des réductions d'ouverture et des fermetures de bureaux et transformer le réseau des bureaux de Poste en réseau d'agences bancaires où seule la rentabilité commerciale sera le critère d'existence d'un bureau, toute référence au service public ayant disparu.

Bien souvent, quand toute banque a disparu d'un quartier, seul le bureau de Poste continue à proposer des services financiers, entre autres prestations, à la population : c'est avec ce modèle que La Poste veut rompre en quittant elle aussi les quartiers.

Quant au remplacement de bureaux de Poste par des agences postales communales ou des relais poste communaux confiés aux mairies ou bien des relais poste urbains confiés à des commerçants (bureaux de tabac ou supérettes par exemple), il s'agit d'un marché de dupes dont les usagers seront les premières victimes : alors qu'un véritable bureau de Poste propose 400 opérations différentes aux usagers selon leurs besoins, une mairie ou un commerçant chargé de remplacer un bureau de Poste ne propose qu'une vingtaine de prestations.

Oui, 2016 puis 2017 sont les années de tous les dangers pour le maintien de véritables bureaux de Poste dans les quartiers du Val-de-Marne.

Au moment où toute la société a plus que jamais besoin de services publics, au service de toutes et tous, sans distinction de richesse, d'âge ou de lieux d'habitation, SUD-PTT Val-de-Marne appelle à la convergence entre élus, population, associations et organisations syndicales pour défendre les bureaux de Poste qui appartiennent à toute la société et non à la poignée de dirigeants du Groupe La Poste.

**SUD-PTT Val-de-Marne (sudposte94@orange.fr)**

**Contact : Jean-Louis BERLATIER (06 41 86 26 86).**

Annexe : Lettre ouverte des cabinets  
Aptéis, Aristée, Cedat, Eretra,  
Ergonomnia, Indigo, Social Conseil  
et Odyssee au PDG de La Poste

## Lettre ouverte à Monsieur Philippe WAHL, PDG du Groupe La Poste

Copie pour information :

- aux membres du Conseil d'Administration du Groupe, au Ministre de l'Economie (Ministère de tutelle)
- au Ministre du Travail (tutelle des inspecteurs du travail et en charge de l'agrément des experts CHSCT)
- au Président de la Commission Supérieure du numérique et des Postes
- au Président de l'ARCEP
- aux organisations syndicales représentatives de La Poste

Monsieur le Président-Directeur Général,

En tant qu'experts agréés auprès des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), nous avons décidé de vous alerter la direction de *La Poste* sur la **dégradation des conditions de travail et le mépris du « dialogue social »** manifesté dans les différents secteurs et aux différentes échelles du Groupe. Nous avons conscience que cette démarche d'alerte rendue publique est inhabituelle. Cependant, nous l'assumons, parce qu'ayant réalisé de nombreuses expertises pour le compte de CHSCT du Groupe, nous mesurons à quel point la **situation est préoccupante du fait de la rapide dégradation de l'état de santé des agents**. Nous savons aussi combien les représentants du personnel, nos mandants, se sentent démunis en raison du **refus du dialogue** auquel ils doivent faire face.

**Du Courrier au Colis, du Réseau à la Banque**, les agents de *La Poste* subissent des réorganisations permanentes qui réduisent chaque fois les effectifs, et soumettent les agents qui restent à des cadences accélérées. En dépit des recommandations du rapport *Kaspar* en 2012, **le rythme des réorganisations reste effréné**. On les habille désormais d'une supposée « co-construction », mais les diaporamas sommaires, les études d'impact standardisées et les groupes de travail sans travail sont les seules concessions au « dialogue social ».

Pour prescrire le travail, les directions de proximité doivent s'appuyer **sur des modèles statistiques obscurs, qu'elles-mêmes ne savent pas expliquer** ; ces modèles, qui sont supposés résumer l'activité, font barrage à l'expérience et à l'intelligence partagée des agents. Les modèles de prescription et de réorganisation du travail, basés sur des modélisations statistiques (comportant par ailleurs de nombreux biais) **s'imposent en dépit de la prise en compte du travail réel** et annihilent toute possibilité de discussion sur le travail (et d'amélioration de ses conditions).

Des « organisations innovantes » sont mises en œuvre, qui souvent sur-spécialisent les agents, les exposent à **une aggravation de la pénibilité physique**, transforment leurs métiers sans recueillir leur avis. Une logique purement taylorienne s'impose : **les agents ne sont vus que comme des exécutants sommés d'appliquer la stratégie édictée par des cadres dirigeants** – qui sont par ailleurs les seuls à voir leur effectif s'étoffer.

De surcroît, à suivre les consignes, on ne gagne même pas la satisfaction du travail bien fait. **Pour les agents de La Poste, c'est la double peine, ou plutôt le double risque psychosocial, puisqu'ils voient se dégrader en même temps leurs conditions de travail et la qualité de service délivrée aux usagers**

Les conséquences en termes de santé au travail sont d'ores et déjà dramatiques : le groupe *La Poste* continue de **rencontrer des cas de suicides au travail ; les situations de détresse individuelle ou de conflits ouverts entre agents sont désormais fréquentes** ; les indicateurs de santé et de climat social témoignent d'une dégradation qui, déjà dénoncée dans le rapport *Kaspar* en 2012, n'a depuis cessé de s'aggraver.

aptéis

ARISTÉE



Le corrélat de cette dégradation, c'est le mépris affiché par les directions vis-à-vis des institutions représentatives du personnel. *La Poste* n'est déjà pas bien équipée en la matière : alors que, désormais, la majorité des agents sont des salariés de droit privé, ils ne bénéficient toujours pas de Comités d'Entreprise et d'Etablissement. L'essentiel de la discussion entre les directions et les représentants du personnel est donc reporté, soit vers des comités techniques et des commissions ad hoc quasiment sans pouvoir, soit vers les CHSCT.

Ces derniers sont les plus proches de l'activité. Leurs avis sont requis par le *Code du Travail*. Les élus des CHSCT se nourrissent de la parole des agents qu'ils représentent, des enquêtes qu'ils diligentent et des expertises qu'ils commanditent. **Ils constituent quasiment le seul contre-pouvoir institutionnel. C'est sans doute pourquoi les attaques de la direction se concentrent sur ces CHSCT** – et, comme un dommage collatéral, sur nous qui sommes leurs adjuvants occasionnels.

L'entrave à l'action des CHSCT – et, par là, à leur mission de prévention des risques professionnels – se manifeste de diverses manières :

- **par la rétention d'informations** : les directions cachent des documents puis, lorsque leur existence est connue et que les élus demandent à en avoir connaissance, elles le leur refusent sous divers prétextes ; les informations les plus cruciales (par exemple celles sur le calcul des cadences) ne sont pas communiquées au motif qu'elles sont produites par la direction nationale tandis que les CHSCT n'ont que des compétences locales ;
- par la mise en œuvre de projets importants modifiant les outils et/ou les conditions de travail sans solliciter leurs avis ;
- **par le refus de répondre aux questions** des élus dans les CHSCT ;
- **par un combat systématique contre les expertises**, selon une procédure codifiée et diffusée à toutes les directions: ce combat est passé d'abord par la contestation judiciaire des délibérations des CHSCT, avant de se reporter sur les cabinets d'expertise (pour la plupart de petites entreprises que *La Poste* cherche à dissuader d'accepter des expertises, au moyen d'impayés et de contestations de leurs honoraires au tribunal) ;
- **par le refus d'entendre et de prendre en compte les avis circonstanciés des élus.**

Confrontés à ce refus du dialogue, des agents ont mené des grèves en de nombreux sites. Là encore, ils ont parfois été confrontés à des pratiques déloyales, voire même illégales (comme le remplacement de grévistes par des taxis) . . .

Dans cette stratégie de la direction de *La Poste*, il y a une contradiction. Les réorganisations sont menées tambour battant, couvertes par l'idée technocratique que l'intendance suivra et que les rôleurs partiront. Dans le même temps, cette direction croit pouvoir garder intact le trésor du groupe : la conscience professionnelle de ses agents, tournée vers le service du public. Or, le professionnalisme ne se décrète pas d'en haut. Il se construit avec ceux qui réalisent le travail, par l'échange de pratiques, la discussion et l'arbitrage collectifs, l'élaboration et l'incorporation de règles de métier à l'échelle des établissements, des équipes, des personnels – et des institutions qui les représentent, comme les CHSCT. À oublier cela, la direction de *La Poste* prend le risque de dégrader simultanément la qualité de service, la santé des travailleurs, mais encore la stratégie du Groupe qui souhaite pourtant capitaliser sur la confiance dont les postiers bénéficient auprès de la population, alors même que les conditions d'exercice qui l'ont rendu possible sont mises à mal.

Il appartient aux différents acteurs de la chaîne de prévention des risques professionnels et de développement de la santé au travail d'agir où ils le peuvent, et de sonner l'alarme lorsque trop d'obstacles les empêchent d'agir efficacement. **C'est pourquoi nous émettons cette alerte**, car il nous est de moins en moins possible de mener à bien notre mission d'expert agréé, en raison des entraves opposées à notre travail, et plus généralement de l'absence de prise en compte des avis et alertes formulés par les représentants du personnel.

Il appartient à celui qui a le pouvoir de diriger, de prescrire et d'organiser le travail, c'est-à-dire l'employeur, de prendre ses responsabilités. **La direction de *La Poste* ne pourra pas dire qu'elle n'a pas été prévenue**, au regard :

- du principe constitutionnel de la participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, dont découlent les consultations du CHSCT ainsi que l'a rappelé récemment le Conseil Constitutionnel ;
- de l'obligation de sécurité de l'employeur qui prévoit que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (L.4121-1 du Code du Travail) ;
- et des principes généraux de prévention, tels qu'ils sont énoncés à l'article L.4121-2 du *Code du Travail*.

Espérant que cette alerte contribuera à nourrir votre réflexion, dont découleront les changements qui s'imposent, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président-Directeur Général, l'expression de notre considération.