



# RIPOSTE

 P  
A  
I  
S  
R

## On a tous à y gagner

**De la réflexion naît l'action...**

**EH DITES OH !**

### STRESS ET HARCELEMENT LES 2 ARMES FOLLES DU MANAGEMENT ?

Un état de **stress** survient lorsqu'il y a **déséquilibre** entre la perception qu'une personne a des **contraintes** que lui **imposent** son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Mais **du stress au harcèlement**, il n'y a qu'un pas que certains de nos dirigeants franchissent allègrement, sans état d'âme.

Peu importe leur nom, c'est l'idée qu'ils véhiculent et les motifs de leurs agissements qu'il nous faut combattre !

**Enchaînement de propos et actions hostiles qui isolés peuvent sembler anodins, mais répétitifs finissent par briser psychologiquement ceux ou celles qui en sont victimes.**

**Quels que soient les motifs qui poussent certains de nos dirigeants à agir ainsi, nous ne pouvons que les condamner et s'insurger contre de tels faits.**

C'est bien le fond de cette dramatique et récente histoire d'un haut cadre de la Poste qui est en cause et **c'est avant tout le fond contre lequel il faut lutter, pour faire valoir nos droits aujourd'hui de plus en plus bafoués.**

Il faut au plus vite qu'au plus haut niveau les dirigeants de la Poste s'interrogent sur la notion de Responsabilité Sociale d'Entreprise à laquelle l'UNSA-Postes Paris adhère et pour laquelle nous avons des propositions à faire.

Si cette situation perdurait, l'UNSA-Postes Paris s'y opposera farouchement conformément à l'éthique qui lui fait placer l'humain au centre de l'entreprise. De plus l'UNSA-Postes Paris exige que le personnel soit reconnu comme **Richesses Humaines** et non plus comme « ressources » !

**L'UNSA -POSTES PARIS DÉNONCE LES ATTAQUES  
INCESSANTES DONT SONT VICTIMES NOS COLLÈGUES**

photo



## Encadrant de proximité

La Poste annonce sa volonté de faciliter les réorientations des personnels à l'aide d'un dispositif d'accompagnement. Celui-ci doit permettre aux agents de trouver le plus rapidement possible le poste mettant en adéquation les besoins de l'entreprise et les souhaits et compétences des agents. La Poste dispose pour cela de moult moyens.

Dans la réalité au travers des visites de bureau que nous effectuons, nous constatons tous les jours une diminution : du nombre de D.E.T. (grâce à TERRAIN), des personnels de ménage (au moyen d'externalisation du travail), des guichetier (e) s par le biais des automates. C'est maintenant au tour des Encadrant(e) s de Proximité.

La Poste éprouve des difficultés pour aider ses agents dans un projet professionnel. En effet, elle les oriente plutôt vers des postes de II.3, la perfidie allant quelquefois jusqu'à baisser la note d'appréciation pour justifier le nouveau positionnement : **Cette évolution de carrière est –elle le souhait des agents ?**

**L'UNSA-Postes Paris accompagne dans leurs démarches les personnels qui en font la demande.**

## La reconnaissance du travail effectué

Tant au courrier où l'on incite fortement les agents à participer au développement du CA (voir le bulletin n°1), que dans les bureaux de poste où les personnels doivent enseigner aux client( e) s à être autonomes, faire des ventes additionnelles et complémentaires, aujourd'hui il leur est demandé de plus en plus de suppléer au GC SF (Guichetier Confirmé Service Financier devenu Gestionnaire de Clientèle Service Financier).

**L'UNSA-Postes exige, pour tous les agents, outre une formation adéquate, une reconnaissance des compétences via un Diplôme (CAP employé(e) de banque, par exemple...**

**SOUFFLE LE VENT .... LE VENT DU NORD, LE VENT DU SUD.**

Si la Poste se disait non concernée par la polémique sur le stress, les suicides à France Télécom, l'actualité postale prouve le contraire.

A travers le « dérapage verbal et écrit » de la direction Paris Sud, se dessine l'Enseigne et son personnel soumis à des réorganisations brutales (véritable rouleau compresseur), devant malgré tout tenir les objectifs commerciaux, les objectifs d'accueil permanent sur des plages horaires de plus en plus étendues, un montant d'encaisse diminué de moitié, des congés d'affaires à programmer pour l'année au 15 février. N'oublions pas les grèves incessantes dans les bureaux Paris Nord : Château Rouge, Goncourt saint- Maur...

Les personnels ne sont pas entendus, pas écoutés. Pourtant, ils sont et restent attachés à leur métier.

Ah ! Les belles formations financières payées par la Poste et si bien appréciées par les Banques...

Champs Elysées-Chambre de Commerce,



## **TRACEO ressemble bien à l'Arlésienne !**

Ce programme a été plusieurs fois reporté. L'ambition de nos dirigeants de convertir tout courrier ordinaire en lettre suivie -produit à valeur ajoutée- s'est heurtée à la fois aux client (e) s et **aux agents du courrier** qui doivent gérer le travail que représente le flashage de tous ces produits.

Actuellement, PARIS13 PDC est site pilote. Les agents de la cabine des recommandés flasheraient les objets tout en regardant passer les réorganisations et suppressions de postes ... **TROP ? C'EST TROP !!!**

## **Gagnant – Gagnant ?**

Comme à l'Enseigne, au Courrier nos dirigeants restent englués dans une logique d'économie ou la forte pression des résultats transmis aux salarié-e-s nuis à la performance. Il est grand temps de réhabiliter le bien être au travail, et plus largement la Responsabilité Sociale de l'employeur, qui est plus que jamais indispensable à la pérennité de la Poste comme à celle de la plupart des entreprises !

On peut mettre en place de grandes politiques en faveur du bien-être, mais il se construit d'abord au sein des équipes de travail, auprès de chacun(e)s de nos collègues et de nos dirigeants. Encore faut-il que ceux-ci soient attentifs aux agents, à travers leurs particularités. C'est essentiel même si cela ne règle pas tout !

## **Voici un autre exemple de l'indifférence d'une direction en ce qui concerne la santé au travail...**

Sur les plateaux **Télévente Courrier**, secteur jusqu'ici protégé, la crise a bon dos.

Malgré la grève du 1er avril, très suivie, la direction maintient la fermeture des plateaux lors de certains ponts en faisant poser des CA aux agents... La pression commerciale, le nombre d'appels par heure ne cesse d'augmenter. Les télévendeurs et télévendeuses, souvent jeunes salarié-e-s voient leurs primes diminuées comme peaux de chagrin. De plus les ASA enfants malades sont souvent refusées.

**Les managers se rendent-ils compte des dégâts qu'ils occasionnent ???**

**LA RECHERCHE DU PROFIT À TOUT PRIX NE DOIT PAS FAIRE OUBLIER LA PROTECTION DE LA VIE FAMILIALE...ET POURTANT !!!**



# INFOS

Retraites  
2010

## Les Retraites...suite

**L'UNSA rappelle quelques principes essentiels.**

Pour l'UNSA, la retraite par répartition et un bon taux de remplacement sont deux piliers non négociables de notre système de retraite. Dans ce cadre, elle refuse la remise en cause de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans. En l'état actuel du fonctionnement du marché du travail et des écarts d'espérance de vie à 60 ans, celle-ci ne pourrait en effet qu'aggraver les inégalités d'accès des assurés au droit à la retraite.

De même, l'UNSA défendra le maintien des six derniers mois pour le calcul des pensions des fonctionnaires car il prend notamment en compte les différences de carrières et de rémunérations entre le privé et le public.

**L'UNSA fait des propositions.**

Pour l'UNSA, les 80% des dépenses de l'assurance vieillesse liées au travail doivent logiquement continuer à être financées par les cotisations. Mais les 20% restant, qui correspondent à des dépenses de solidarité (minimum contributif, avantages conjugaux et familiaux...), doivent relever de la solidarité nationale et donc des ressources fiscales.

**Afin de les financer, l'UNSA propose :**

- de remettre en cause la loi TEPA, que ce soit pour le bouclier fiscal ou l'exonération des heures supplémentaires (1,2 milliard d'euros de recettes supplémentaires);
- de mettre fin aux exonérations de charges sociales non compensées (1,2Md);
- de taxer l'intéressement et la participation avec un coût pour les entreprises proche de celui résultant des cotisations patronales assises sur les salaires. Porter ainsi de 4% à 15% le forfait social sur l'intéressement rapporterait environ 1Md d'euros;
- d'augmenter, dans ce contexte, ainsi créé, d'efforts partagés, la CSG d'un point, la recette pouvant être répartie entre l'assurance maladie et les retraites;
- de rendre effective, début 2011, l'augmentation de 0,3 point de la cotisation vieillesse, qui, à la suite du rendez-vous sur les retraites de 2008, aurait dû entrer en vigueur au début 2009.

**À elles seules, ces mesures produiraient de l'ordre de 10 milliards d'euros par an.**

L'UNSA demande enfin que soient revisités les 30 milliards d'euros d'exonérations de charges sociales compensées par le budget de l'État, sur la base d'une évaluation sérieuse de leur efficacité en matière d'emploi. En tout état de cause et sans attendre, elle demande d'en bloquer le montant à celui atteint aujourd'hui.

Pour l'UNSA, dans un contexte de déséquilibre démographique, sauvegarder notre système de retraite nécessitera des efforts. Encore faudra-t-il qu'ils soient justes et donc socialement partagés.