



# De la sémantique postale au déni du dialogue social

DANS SA NOTE INTITULÉE « NOTE D'ORIENTATION SUR LES ÉVOLUTIONS D'ORGANISATION DANS LE CADRE DES NOUVELLES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) MISES EN PLACE À LA POSTE SA », LA POSTE DISTINGUE DÉSORMAIS CE QUI RELÈVE DE L'ORDRE DE LA RÉORGANISATION INTERNE DE CE QUI N'EN RELÈVE PAS. PRÉSENTÉE COMME UN MANUEL DE RÉFÉRENCE À SES DIRIGEANTS ET SES ENCADRANTS, CETTE NOTE S'INSCRIT DANS UNE DÉMARCHE QUI PRÉTEND QU'ÉCRIRE UNILATÉRALEMENT SUFFIT À FAIRE ACTER POUR LOI UNE NOTION QUI, POUR LA CFE-CGC, DOIT ÊTRE SYSTÉMATIQUEMENT SOUMISE À LA NÉGOCIATION AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

## Alors : Réajustements ou réorganisations ?

Voici, ci-dessous, la façon dont La Poste distingue les évolutions internes en trois typologies :

- 1. Celles qui impliquent un aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et/ou des mesures de nature à affecter de façon importante les effectifs et qui nécessitent une information/consultation ponctuelle du CSE concerné.
- 2. Celles qui n'impliquent pas un aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et/ou des mesures de nature à affecter de façon importante les effectifs mais qui feront l'objet d'une information auprès du CSE concerné.
- 3. Enfin celles qui s'inscrivent dans la gestion du quotidien**, du pilotage de l'activité et du fonctionnement des organisations et équipes et qui ne feront l'objet ni d'une information, ni d'une information-consultation du ou des CSE concernés

## Une économie substantielle de dialogue social

Ainsi, pour éviter de recourir au cadre légal avec les organisations syndicales, il suffirait désormais aux dirigeants de décider de ce qu'il convient de nommer une réorganisation ou non, selon leur libre arbitre. Car, si le terme de réorganisation implique en son fondement un déroulé officiel du dialogue social, il n'en va pas de même pour ce que La Poste se plaît à qualifier en simples réajustements, redéploiements, ou autres redistributions sans importance ; qui se traduisent inmanquablement par un affranchissement du dialogue social.





En clair, quels que soient les bouleversements qui se produiront désormais dans votre univers de travail, vous ne serez pas impactés et c'est à peine si vous serez concernés. Dans ces conditions, il serait parfaitement incongru de passer sous les fourches caudines de la représentation du personnel.

**Pour la CFE-CGC, les mots ont un sens : cette façon de désigner les choses relève d'un abus de pouvoir traduit en abus de langage.**

## La nécessité d'une commission d'interprétation

Pour la CFE-CGC Groupe La Poste, il y a urgence à mettre en place **une Commission d'Interprétation qui exercera un rôle de veille et de conseil** sur les aspects techniques et pratiques d'un texte dont nous découvrons l'existence sans avoir été officiellement consultés. **Cette instance peut être saisie de tout litige relatif à l'interprétation d'une convention, d'un règlement, pour émettre un avis éclairé.** Elle constitue un outil propre à éviter le contentieux. Sa compétence porte sur les différends individuels et collectifs qui font l'objet d'un désaccord. Et en l'occurrence, notre désaccord est profond.

## De la fiction romanesque à la réalité sémantique ?

Dans le roman "La septième fonction du langage", Laurent Binet fait de la sémiologie le moteur dramatique. Il met en scène la mort de Roland Barthes, renversé par une camionnette le 25 février 1980. Il y émet l'hypothèse d'un assassinat car dans cette fiction, Roland Barthes posséderait un manuscrit perdu qui théoriserait cette septième fonction du langage. **Une recette qui permettrait miraculeusement de convaincre n'importe qui de n'importe quoi via une fonction dite performative qui signifierait que "dire, c'est faire!"**

En publiant sa note de service qui prétend régenter à elle seule le devenir des postiers par un simple fléchage sémantique, la gouvernance de La Poste n'est pas moins ambitieuse et use d'un procédé inique.

Il lui suffirait ainsi d'écrire quelques paragraphes pour que ce qu'ils contiennent advienne dans le réel sans provoquer aucune réaction. **Si ce n'était le fruit d'une volonté affichée de dénier le lien qui l'oblige envers ses partenaires**, nous pourrions en rire. **Nous affirmerions que La Poste a mis la main sur ce que tous les philosophes, les linguistes, les sémiologues, recherchent en secret depuis des lustres.** Que Deleuze, Derrida et Foucault nous reviennent d'outre-tombe : La Direction de La Poste a surclassé la french théorie !

## Des signaux convergents qui alertent la CFE-CGC Groupe La Poste

**La volonté de faire disparaître les cahiers de doléances des très récentes Commissions d'Hygiène, de Santé et des Conditions de Travail** (cahiers de CHSCT qui remontaient aux Managers et à la filière RH) sous le seul prétexte de l'avènement des nouvelles Instances Représentatives du Personnel (IRP) **traduit une volonté de couper le lien avec le passé.**

*"En réalité - explique Dalila Yousfi - Déléguée Syndicale Centrale CFE-CGC Groupe La Poste - rien n'empêche La Poste d'être mieux-disante que le code du travail au lieu de l'utiliser comme un rempart pour justifier de choix minimalistes. De même - précise-t-elle - la CFE-CGC observe un peu partout une propension des dirigeants de La Poste à marteler que la grande majorité des situations qui jalonnent notre avenir commun devront être réglées par les Représentants de Proximité (RPX). Faut-il rappeler que ces derniers ne sont pas encore formés, qu'ils n'ont pas encore l'expérience sur laquelle ils pourraient s'appuyer, et que le maillage qui nous a été imposé pour leur déploiement territorial - ou métier - est très discutable. Il y avait déjà des angles morts auparavant. Aujourd'hui, ce risque est accru. J'ajoute que les RPX n'ont en aucun cas vocation à se substituer aux Représentants Élus (RE) par les personnels de l'entreprise".*





## Pour les encadrants comme pour les Cadres, un risque sérieux sur la santé.



Impliqués en première ligne dans la spirale du changement perpétuel à La Poste, **les Encadrants sont conscients des conséquences que peuvent générer des réorganisations sans dialogue social.** "Parfois, en pensant protéger leurs collègues – nous confie un ancien médecin de prévention de La Poste – des encadrants sont tentés de

relayer leurs dirigeants **en employant un vocabulaire et une prosodie rassurants pour minimiser la portée d'une réorganisation qui ne dit pas son nom.** Ils évoquent des projets ambitieux – Ils adressent – Ils orientent – Ils embarquent – Ils invitent à l'aventure pour goûter aux embruns des grands larges ... **cette sémantique faite d'éléments de langage sent le consultant à plein nez pour faire prendre des vessies pour des lanternes aux personnels impactés.** C'est ainsi que **la fonction de responsable d'exploitation peut vite se transformer en exploitation du responsable.** J'ai vu s'instaurer des cercles d'informations et de décisions sensés combler l'absence d'un dialogue social officiel – renchérit-il. Ce faisant, **j'ai vu s'organiser dans des équipes l'exclusion de tous ceux qui osent évoquer la surcharge de travail et les dérives** liées à une restructuration plus profonde qu'annoncée. Pilotés par une hiérarchie postale matricielle, **des responsables deviennent inaccessibles et se coupent du dialogue.**

Des cercles de décisions sont créés et des organigrammes sans contrôle comérisent quiconque est critique ou sort du bois. **Les conséquences du déni de dialogue social sont catastrophiques, notamment en matière de risques psychosociaux**".

**La CFE/CGC Groupe La Poste pratique depuis toujours un dialogue pragmatique et raisonné. Elle ne triche pas avec les mots.**

Dans l'univers syndical postal, il est nombre d'organisations où **la terminologie de partenaire social constitue un tabou et ne se prononce qu'à demi-mot**, tant elle implique par nature la qualité de celui qui serait inféodé à sa gouvernance. Ce n'est pas le cas pour la CFE-CGC Groupe La Poste.

**Être partenaire, c'est négocier des accords. C'est trouver un compromis entre la volonté de la direction de limiter les droits à accorder à leur expression la plus simple, et celle des syndicats de représenter le personnel en préservant les droits acquis et, si possible, en faisant naître de nouveaux.** C'est dans cette philosophie que s'inscrit l'action de la CFE-CGC Groupe La Poste.

**Quand une note de service traduit explicitement une volonté d'exclusion des Organisations Syndicales du dialogue social, il y a de quoi s'inquiéter.** En assumant la qualification de partenaire, la CFE-CGC Groupe La Poste s'inscrit pleinement dans la volonté de pratiquer un dialogue social constructif.



**Bâtir un horizon dégagé et un avenir serein pour les Cadres & les Encadrants**  
**C'est le combat de la CFE-CGC Groupe La Poste**  
**100% cadres, 100% vous !**

# SOYEZ 100% ACCOMPAGNÉ

CFE-CGC GROUPE LA POSTE