	Confédération Nationale du travail Association Internationale des travailleurs	54
<h1>Le Cri Syndicaliste</h1> <p>P.T.T. N°4</p>		
Journal de la section C.N.T. de Nancy Gare		

LECONS DE NICE CTC

Depuis Sept.96, La Poste donne la preuve qu'elle cherche par tous les moyens à détruire le réseau d'acheminement et les services du tri qui relèvent du service public.

Dès l'annonce de la création des 9 centres -anti-blocages, les programmations de restructurations, de modernisations, d'aménagements et de délocalisations se multiplient.

Après la messagerie sortie des tris et qui éclate en 3 réseaux, c'est le réseau public qui se dédouble par délégation dû aux créations de centres d'entraide et de régulation mécanisés ou non mécanisés.

Ces nouveaux réseaux vont progressivement se substituer à l'actuel. En effet, il est annoncé "le renforcement" et la "professionnalisation" des nouveaux réseaux car il semble que la qualité de service ne soit pas à la hauteur escomptée et OZOIR qui fonctionne sans aucun postier donne la preuve qu'il est difficile de s'en passer. Certains cadres en interne estiment le service rendu par les nouveaux centres "catastrophique" !

Aujourd'hui, le scénario est connu.

Dans le cadre du plan de restructuration MACH 2000, près de 50 centres vont successivement être déclarés en "reclassement".

A ce titre, des modalités seront arrêtées pour tenter de "virer" les titulaires, surtout ceux de classe II et de la catégorie B.

En Octobre 96, dans le bulletin RH n°46, on lit :

- "la mobilité externe est devenue un axe stratégique de la gestion des ressources humaines et La Poste s'est organisée en conséquence".

Faire partir son personnel, voilà la volonté déclarée de La Poste et la Gazette des communes de Mars 96 titre un de ses articles :

- "La Poste et l'armée souhaitent reclasser leurs agents dans la Fonction Publique Territoriale".

Le conflit de NICE, en Fév./Mars a bien illustré cela et le personnel (notamment les reclassés) a démontré qu'il n'était pas du tout d'accord.

CHRONIQUE D'UN CONFLIT EXEMPLAIRE :

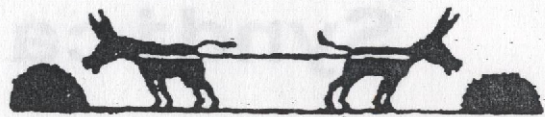
Fin 96, suite à sa modernisation, le centre de tri de NICE est déclaré en "reclassement".
En Janvier 97, paraissaient les modalités d'accompagnement de ce reclassement.

Dans la première phase, il est précisé que 29 CT/CIION seront mutés d'office. Utilisés au tri, sur des postes de I-2, ils sont considérés en "DISTORSION FONCTIONNELLE".

C'est la première fois que ce prétexte est utilisé pour "virer" toute une partie du Service Général hors d'un centre de tri.

Et Fait paradoxal, on expulse des agents qui avaient fait le choix de rester dans leur grade d'origine (dit de "reclassement") pour éviter d'être soumis à la logique fonctionnelle !

PLUS GRAVE :



- on essayait de remplacer les mutés d'office par 50 ACOS à 20 h./semaine.

- par sa décision de mutation d'office, La Poste reniait un de ses engagements de 92, à savoir qu'en cas de refus d'intégrer les reclassifications, la situation initiale devait être maintenue (cf. supplément à Forum n° 62 de Juillet 92).

La véritable raison n'était pas de service, mais bien de faire partir des agents "reclassés" de la catégorie B, estimés trop payés pour faire du tri depuis la fameuse opération du "pesage des fonctions" de 92/93.

Le refus des "reclassés" d'intégrer gêne La Poste qui veut ajuster les nouveaux grades aux niveaux et aux fonctions qui sont classés pour 80 % en I-2 dans les centres de tri.

Le conflit de NICE faisait exploser cette réalité.

Il ne s'agissait pas seulement de s'opposer à des suppressions d'emplois de titulaires (pour les remplacer par des ACOS), mais aussi de s'opposer à la stratégie "managériale" de La Poste, qui au travers des restructurations à venir, cherche à agir sur les niveau et structure de l'emploi des centres de tri afin d'en diminuer fortement les coûts de fonctionnement.

Le conflit de NICE fut révélateur et exemplaire :

- révélateur, car La Poste montrait sa véritable politique ; destruction des emplois stables, développement de la précarité, reniement du droit d'option, volonté d'expulser le service général.

- exemplaire, car les grévistes de la faim ont démontré qu'en restant fidèles à leur choix d'origine, on pouvait mettre en échec la stratégie de La Poste. La décision du tribunal administratif de suspendre provisoirement les mutations d'office est une première victoire et elle stipule :

...La décision litigieuse est motivée non par l'intérêt du service, mais par la volonté de sanctionner un agent qui, nonobstant la promesse d'un maintien au centre de tri, avait refusé d'opter pour le nouveau statut de 1993, paraît, en l'état de l'instruction, sérieux : qu'il y a lieu de faire droit aux conclusions de Mr....., et d'ordonner la suspension provisoire pour une durée de trois mois de la décision du 14 Février 1997 de Directeur départemental de le muter à compter du 3 Mars à

Sur le plan syndical, le conflit de NICE a fait apparaître un clivage.

Si les soutiens furent plus ou moins affirmés de la part des grands syndicats, aucun ne soulignait le fait que les grévistes et les mutés étaient des reclassés.



S'UNIR POUR RESISTER

Une fois de plus, on retrouvait :

- d'une part, les syndicats les plus représentatifs qui se limitaient à évoquer une grève contre des suppressions d'emplois et des mutations d'office.
- d'autre part, CNT, FNSA et UNAFREPT qui mettaient en avant le fait que grévistes et mutés étaient des reclassés et qu'ils le revendiquaient. (Ils ont d'ailleurs créé une association de fonctionnaires reclassés -A.F.R.)

Dans le bulletin fédéral de Juin 96, la CNT avançait la perspective suivante :

- "l'intérêt commun des reclassés et reclassifiés est l'abrogation des nouvelles règles de gestion. Les reclassifiés peuvent les combattre par les moyens syndicaux classiques tout comme les reclassés. Mais ces derniers peuvent aussi les combattre au nom de leur refus d'intégrer les nouveaux statuts et à l'action syndicale s'ajoute le volet juridique."

On peut considérer que la grève de NICE illustre parfaitement cette "ligne". La CNT ne pense pas que reclassés/reclassifiés : - c'est pareil -. Elle pense aussi qu'à partir de la RESISTANCE des reclassés, on peut dans l'intérêt de tous, freiner et faire capoter la réforme qui a toujours eu pour but de DEFONCTIONNARISER.

Ce processus engagé depuis 6 ans peut être résumé aujourd'hui objectivement. Cela est nécessaire pour pouvoir analyser réellement la situation et définir comment on peut réagir dans le sens de l'intérêt de tous dans les conflits à venir.

Ceux-ci ne ressembleront pas à ceux du passé, car à 2 types de personnel (titulaire et auxiliaire), divisés en catégorie A, B, C et D de la fonction publique d'Etat, s'est substitué 3 Types de personnel (ACO, reclassé et reclassifié) sur des niveaux de fonctions différents et appartenant à 4 classes ne relevant pas de la fonction publique d'Etat (sauf les reclassés ?).

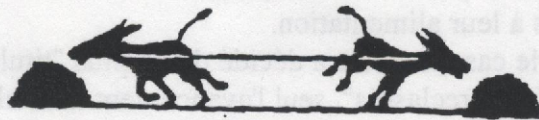
Si les reclassés ont refusé d'intégrer la logique fonctionnelle, c'est qu'ils restent attachés à la logique de grade et à ses garanties.

Ce choix qui relevait de la liberté d'option offerte, est **LEGAL**.

Pour beaucoup, être reclassé est considéré comme une manifestation d'archaïsme.

Aussi est-il utile de rappeler le processus qui a abouti à intégrer beaucoup de postiers qui ne se sont pas toujours rendu compte de l'enjeu du choix offert;

Cette mise au point est d'autant plus nécessaire que souvent on considère les reclassés comme des diviseurs que les grands syndicats et exploitant veulent oublier parce que minoritaires et réfractaires à "l'esprit d'entreprise".



METHODE D'UNE REFORME OU COMMENT "ENTOURLOUPER":

Bien que la loi de Juil.90 ait prévu le maintien de la qualité de fonctionnaire aux agents de La Poste, les principes de gestion applicables à ceux-ci sont sur un bon nombre de points "novateurs".

Tellement novateurs qu'ils relèvent du management de type privé le plus pur (entretien d'appréciation, complément et carrière individualisés...).

Lors de la mise en place de l'exploitant public "La Poste" à compter du 1er Janv. 91, il fallait prévoir les modalités juridiques du transfert du personnel des P.T.T.

Elles ont été insérées dans les dispositions transitoires, à l'article 44 de la loi de Juil. 90.

Celui-ci pose le principe général du transfert de l'administration des P.T.T. à La Poste, de plein droit sous l'autorité du Président du Conseil d'administration sans changement de position statutaire, sans autre formalité ou option de leur part, de tous les fonctionnaires qui dépendaient de l'ancienne direction générale de La Poste.

Cette mise en conformité a nécessité le remplacement dans les textes antérieurs à 91, des références à l'administration des P.T.T. par celles de La Poste (Il y a donc une différence entre le fonctionnaire des P.T.T. et celui de la Poste, entre fonctionnaire d'Etat et de l'exploitant).

L'évolution des statuts visant les personnels fonctionnaires s'est opérée en plusieurs temps en interne aux P.T.T. (séparant Poste/Télécom) et parallèlement sur le plan général de la fonction publique (accord DURAFOUR = reclassement. Précisons que le "reclassement" n'est pas un grade, un statut ou corps. C'est un plan qui supprimait la catégorie D, revalorisait la C, transformait la B et mettait en place une bonification indiciaire. Le reclassement n'a été pour beaucoup qu'une revalorisation indiciaire ; il faut s'en souvenir, ce n'est pas un grade !).

L'intégration dans les statuts des nouveaux corps s'est opérée par les reclassifications.

Ces statuts n'étaient pas applicables d'office aux personnels déjà en fonction et relevant des corps et grades préexistants, lesquels subsistent.

Il n'y a donc pas **INTEGRATION D'OFFICE** !

L'intégration est fondée sur le **volontariat**.



Les décrets précisent en effet que les fonctionnaires de La Poste qui exercent des fonctions correspondantes à l'un des grades des corps créés "ont vocation à être intégrés dans ce grade". Les décrets créant les nouveaux corps ne pouvaient procéder à une intégration d'office en l'absence d'une loi.

Dès lors, l'opération d'intégration suppose l'exercice d'un **DROIT D'OPTION** de la part de chaque agent.

Celui-ci n'a aucune obligation d'accepter les propositions de reclassification ou d'intégration qui lui sont faites.

En toute hypothèse, les possibilités d'intégration demeurent ouvertes durant un délai maximum de 5 ans à compter des décrets du 25 Mars 93.

Les agents qui n'optent pas pour les nouveaux grades ou emplois de reclassification demeurent dans leurs corps d'origine dit de "reclassement".

Ces derniers pourraient être placés de fait en voie d'extinction, dans la mesure où la Poste ne pourvoirait plus à leur alimentation.

Et c'est le cas. La Poste a décidé de ne plus "titulariser de postulants dans ces corps et de ne plus promouvoir les reclassés", seul l'avancement d'échelon perdure et celui de grade est bloqué.

Si le reclassé veut progresser en terme de grade, il doit accepter d'intégrer. Le droit d'option est ainsi soumis au chantage et ne représente pas une alternative réelle.

De plus, alors que les responsables "communication" sont créés et que les brochures de propagande de La Poste pullulent, on ne trouve personne pour dire ce qu'il adviendra des reclassés après Mars 98.

En fait, La Poste a abandonné toute référence aux modes de gestion et d'utilisation du personnel issus de l'administration des P.T.T..

Ce qui symbolise le mieux cet abandon, c'est l'appréciation.

Le BRH du 24/04/96 dit dans son préambule qu'elle est le "fondement du management et notamment du management de proximité....".

Or, de la part des grands syndicats, la critique et la dénonciation de cette nouvelle technique d'intégration du salarié reste à faire.

Le management a pour but de soumettre le salarié à l'esprit d'entreprise.

Cela se concrétise par les nouvelles règles de gestion (entretien qui détermine complément et carrière, EDA...) et la logique fonctionnelle.

Ces règles ont cours dans le privé. A propos de la solidarité manifestée par les salariés de Renault-France à Vilvorde, le Monde du 07/03/97 dit :

- à Douai, un salarié rapporte : "aujourd'hui, des collègues perdent leur emploi et personne n'ose lever le petit doigt. C'est que maintenant, chacun a un entretien annuel avec son chef. Les salaires sont en partie individualisés".

- à Cléon, un agent de maîtrise prétend : "ce matin, le chef d'atelier m'a pris à part pour me dire - je te rends responsable si tes hommes font grève".

Ces propos illustrent parfaitement la technique de "subordination" du management, "corseter" les salariés dans une logique qu'ils ont volontairement intégrée (signature et rôle fondamental de la maîtrise et cadres pour la faire accepter et la maintenir).

Avec 5 ans de recul, on peut affirmer avec écoeurment que le rôle de soutien joué par la CFDT qui s'est d'emblée posée en "moteur" de la réforme, a été déterminant pour faire "passer la sauce".

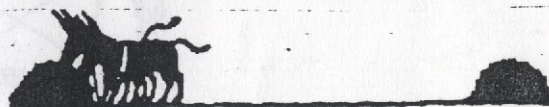
Si au début, CGT et SUD furent des opposants résolus à la réforme progressivement, ils se "tiédirent".

La CGT préconisa finalement "l'investissement pour retourner de l'intérieur les classifs" et obtenir une classe ou deux de progression par rapport aux propositions initiales.

Mais elle restera neutre par rapport à la logique managériale.

SUD finit aussi par laisser libres ses adhérents et militants d'intégrer (heureusement pas ses permanents) après que la majorité du personnel l'ait fait.

IL FAUT TOUJOURS RESISTER :



Si après analyse, un syndicat estime qu'un système est mauvais et que majoritairement les salariés l'acceptent, cela ne doit pas contraindre le syndicat à se coucher.

Il y a plus d'un siècle, les syndicats se sont créés contre l'exploitation capitaliste (voir par exemple l'article 2 des statuts de la CGT en 1906).

Cette position a rarement obtenu le soutien majoritaire des ouvriers (sauf en 36 et 68) et pourtant les syndicats de classe sont allés pendant des décennies à contre-courant.

Par rapport à la réforme et aux classifs, il faut avoir la même attitude. Si on estime que le REJET du management et de la logique fonctionnelle va dans le sens de nos intérêts fondamentaux, eh bien !, il ne faut pas faillir et continuer à batailler contre, même minoritairement.

Souvent, les mouvements de résistance ont à l'origine reposé sur la détermination et les actes de quelques-uns seulement.

C'est par le travail de développement des prises de conscience que pourront apparaître les réactions collectives importantes.

La CNT pense que la résistance résolue des reclassés profite à tout le monde.

Par exemple, à propos des entretiens, l'action des reclassés (refus, recours) a permis de freiner l'application totale des dispositions dangereuses car-La Poste tient à rendre encore attractive sa réforme vu qu'il reste trop de non-intégrés à son avis.



Mais surtout, en renvoyant sans cesse à la figure de La Poste ses promesses et engagements passés, les reclassés sont la "mauvaise conscience" des managers qui ont manipulé les agents et des cadres syndicaux qui ont intégré.

RETOUR A NICE :

Le conflit de NICE a servi de leçon de manière limpide.

Les 8 grévistes de la faim ont enrayé le processus de "cassage" du réseau des centres de tri en ne permettant pas à La Poste de muter n'importe comment.

La Poste condamnée dans un premier temps par le tribunal administratif va devoir revoir certains aspects de sa stratégie.

NICE CTC a prouvé qu'en ne baissant pas les bras, on pouvait faire reculer La Poste, même quand au départ la situation semble désespérée. C'est une des leçons de la vie, les exploités n'auront jamais les mêmes intérêts que ceux qui les exploitent.

Ces derniers par des campagnes de matraquage veulent nous convaincre du contraire (FORUM, JOURPOST, et FLUXY...).

Au dernier né FLUXY, qui sera porteur parfois des éditos du DETAP (attendus avec impatience car on a pas souvent l'occasion de rire...), nous illustrons par le dessin ci-dessous ce que nous souhaitons lui réserver....

AVRIL 97



Abonnement gratuit de trois mois au "Combat Syndicaliste" mensuel de la CNT
ECRIRE EN CAPITALES S.V.P.

Nom:.....

Prénom:.....

Adresse:.....

Ville + Code Postal:.....

Profession:.....

A renvoyer à:
Combat Syndicaliste - BP 38
94601 CHOISY-LE-ROI CEDEX 01

