

L'inSudmersible

Journal de liaison des PIC et CTC - Février - Mars 2019

Fédération SUD-PTT : 25/27, rue des envierges 75020 Paris Tél : 01 44 62 12 00 Fax : 01 44 62 12 34 Site : www.sudptt.fr

Première plénière de négociations en 2019 :

Une plénière... pleine de vides !

Le 13 février s'est tenue la première plénière de la négociation prévue par l'accord DRIC ☐ Le titre du document préparatoire - « Amélioration des conditions de travail et évolution des métiers en Pic » - est trompeur ☐ Nous avons eu droit à une séance diapos sans rapport avec les conditions de travail ☐ Et pour nos revendications, faudra se « bouger » !

Un rendez-vous pourquoi ?

Cette première plénière visait à lancer la négociation prévue par l'accord du 8 octobre 2018. Dans l'accord signé, figurent comme thèmes de négociation :

- l'amélioration des conditions de travail,
- la formation et les parcours professionnels,
- l'évolution professionnelle,
- les plans de mobilité,
- le recrutement et la promotion.

Plutôt que d'engager la discussion sur ces sujets et les demandes respectives des organisations syndicales, nous avons eu droit à une longue présentation de l'évolution/transformation industrielle des Pics : allongement des TTF, Colissimo plat, l'intégration de Hub Viapost, "Savourez chez vous" (livraison de repas)... ainsi que des statistiques RH.

Du coup, on n'en sait pas plus à la sortie de cette plénière sur les intentions de la DRIC ! Ou si peu... côté conditions de travail, rien de concret. Côté métiers en Pic, le document évoque une démarche de « *construction collaborative* » et une « *co-construction des organisations cibles* » (avec « *visites d'autres entreprises, ateliers de travail avec les opérationnels*...), tout ça sur fond de généralisation de UAP courant 2019.

Les UAP ? Pas de bilan !...

En matière de bilan des UAP, même constat : le vide ! Le document rappelle les grands principes et le rôle de l'animateur et des relais, le tout ponctué de témoignages sous forme de micro-trottoirs avec quelques statistiques du style "54 % des volontaires ont plus de 50 ans" (Pic Toulouse).

En revanche sur le fond, rien : que ce soit la gestion des congés, l'auto-remplacement ou non en cas d'absence dans l'équipe, le temps que l'animateur devra consacrer à l'animation alors qu'il occupe un poste de travail... voire aussi les conséquences pour l'encadrement et les services supports !

SUD-PTT a rappelé sa position sur ce modèle d'organisation en équipes.

Si la Poste écoute enfin ses agents, c'est tant mieux et, autant le dire, ce n'est pas trop tôt et il faudrait pour cela rompre avec le règne d'un management ponctué d'autoritarisme à tout crin !

Si la Poste a la volonté d'améliorer nos compétences, là encore, tant mieux ! Mais cela devrait se traduire en espèces sonnantes et trébuchantes.

Un objectif non avoué !

Mais tout cela n'a pas de rapport avec le travail en équipes. L'organisation du travail "en chantiers" telle quelle est aujourd'hui permet de faire tout ce qui nous est présenté comme nouveau. A preuve, les nombreux groupes de travail qui fonctionnent en présence des services supports ! Or, le travail en équipes amène à la mise en concurrence entre équipes et entre collègues au sein d'une même équipe !

A Nantes, on nous dit que « *les UAP participent à la mise en œuvre des postes de travail* » (incroyable !...). Et, alors, quel est le rapport avec la mise en place d'équipes ? On attend donc toujours un bilan prévu dans l'accord !

Enfin, une question de fond est posée pour l'avenir : l'organisation d'une sous-traitance structurée au sein du réseau d'acheminement et de tri.

Sur ce sujet aussi, nous attendons des réponses !

Nos propositions revendicatives déposées lors de la plénière

Au cours de cette première séance de négociations (qui n'en était pas une, au final...), SUD a formulé les revendications suivantes :

- l'arrêt des fermetures des Pics et de la massification du courrier,
- le comblement des emplois vacants par la mutation des collègues intéressé-es et le recrutement des intérimaires ou CDD qui travaillent depuis trop longtemps dans la précarité,
- un certain nombre de mesures visant à reconnaître et compenser la pénibilité comme : l'octroi d'un an de bonification tous les sept ans travaillés, 4 agents par MTIPF, l'augmentation des temps de pause et l'instauration de micro-pauses, l'alternance de positions assis/debout...
- le II.1 grade de base afin de reconnaître la polyvalence imposée et généralisée, avec le passage sur le niveau de fonction supérieur pour les agents déjà en II.1,
- la création d'une prime annuelle Pics,
- le versement d'une prime transport et le remboursement intégral des abonnements de transport,
- le bénéfice des parcours qualifiants à chaque agent qui le demande.

Des jurys, quels jurys ?

Au cours de cette plénière, nous avons rappelé à La Poste l'obligation qu'elle avait d'organiser ses "sélections" (comme les RAP) en respectant les principes d'impartialité et d'égalité des candidats. D'où l'obligation que les candidats soient entendus par un jury.

Ce qui n'a pas été fait lors des RAP consécutives à l'accord. Un des responsables de la DRIC a quand même osé nous répondre au cours de cette plénière que ce n'était pas prévu... bref, la Poste s'assoie sur ses propres règles ! Et c'était toujours le fait du prince qui règne...

Et ça, c'est quoi ?

C'est l'article I de l'accord DRIC ("Promotions") !

Conformément à la réglementation de l'entreprise en matière de promotion, le processus décisionnel se déroulera dans le respect des principes d'impartialité et de souveraineté ; une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, membres du jury, étant recherchée.

Il est également rappelé que le jury est composé de professionnels du domaine concerné, hors de la ligne hiérarchique immédiate des candidats.

633. Le jury

Dans le cadre des orientations générales susceptibles d'être données par la Direction de Métier ou d'Activité concernée, la composition du jury est arrêtée par le responsable du NOD organisateur du dispositif. Cette composition est réalisée dans le respect des principes d'impartialité et de souveraineté. Une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, membres du jury, est recherchée.

Le jury est composé de professionnels du domaine concerné, hors de la ligne hiérarchique immédiate des candidats.

☞ A gauche, le BRH pour la RAP des salarié-es.

A droite, celui pour les fonctionnaires ☞

532. Le jury

Dans le cadre des orientations générales susceptibles d'être données par la Direction de Métier ou d'Activité concernée, la composition du jury est arrêtée par le responsable du NOD organisateur du dispositif. Cette composition est réalisée dans le respect des principes d'impartialité et de souveraineté. Une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, membres du jury, est recherchée.

Il est clair que le but de la DRIC n'est pas de répondre aux revendications du personnel.

Plusieurs de nos revendications sont aussi défendues par une partie ou la totalité des fédérations syndicales. C'est le cas de la prime Pics ou du II.1 grade de base.

Dans les semaines qui viennent, nous devons travailler tous ensemble pour arracher des mesures concrètes !

Le calendrier

- 13 février : plénière de lancement
- 1er-15 mars : bilatérales
- 24 avril : plénière n°2
- 10-15 mai : bilatérales
- 26 septembre : présentation du nouveau texte sur les conditions de travail et métier en Pic
- 9 octobre : plénière n°3 conclusive sur le projet d'accord