

L'inSudmersible

Journal de liaison des PIC et CTC

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

Prêts à agir ensemble !

E
D
I
O

Mars / Avril 2017

Depuis plusieurs semaines, la fédération SUD-PTT défend l'idée d'un mouvement national, unitaire et coordonné de l'ensemble des Pics. Il y a de multiples raisons à défendre cette idée. Des raisons compréhensibles par tout le monde.

Déjà, et il faut marteler cette idée, les Pics sont le maillon indispensable dans la "chaîne" du Courrier : sans travail dans les Pics, pas de courrier dans le pays !

De plus, se coordonner entre Pics - ou auparavant entre centres de tri - n'est pas une pratique nouvelle : une bonne partie de nos luttes est intimement liée à ces pratiques faites de débat, de rencontres... et de grèves !

Et surtout, nos revendications sont vraiment les mêmes partout avec en toile de fond les fermetures qui continuent : après Angers, Besançon, celles annoncées de Brest, Nice, Limoges...

L'emploi. Avec un manque d'effectifs récurrent, le recours est de plus en plus fréquent à l'intérim ou aux CDI intérimaires, à des salarié-es "partagé-es" au sein des groupements d'employeurs logistique (GEL), et des heures supps à gogo...

La polyvalence imposée avec des fonctions "génériques" sur 3 niveaux (agent et pilote de production) qui ne respectent plus les grades et les contrats de travail. Et cela en contradiction flagrante avec la convention collective et le contenu des contrats. Si la Poste veut de la polyvalence, alors c'est le II.1 pour tous et toutes avec revalorisation des classifications des agents qui sont déjà à ce niveau II.1.

L'absence totale de reconnaissance de la pénibilité. Ce tract l'explique en détail : travail en îlots, en équipes autonomes, séquençement d'activités... rien n'y change et le travail est tout aussi pénible.

Ce qui n'empêche pas la Poste de nous annoncer que 538 agents occupent des postes de travail pénibles (au regard de la loi) sur l'ensemble de la branche, soit plus de 100000 agents !

Le pouvoir d'achat. Une revendication qui revient souvent dans les services, parce qu'il n'existe pas à la Poste et qu'elle est commune à tout le personnel, quel que soit son statut : c'est le 13ième mois. Enfin, la dernière revalorisation de l'heure de nuit remonte à dix ans !

Mais il n'agit pas non plus d'attendre "l'arme au pied" que ce mouvement se construise à la base. D'ailleurs, les grèves unitaires locales rencontrent un franc succès, preuve que le personnel répond présent dès que les conditions sont favorables.

Préparer un tel mouvement avec les syndicalistes prêt-es à œuvrer dans ce sens, en associant le personnel, est l'une des conditions de la réussite.

Mais les fédérations syndicales de la Poste ont un rôle primordial et déterminant pour être moteur dans cette dynamique.

Pour cette raison, SUD-PTT propose qu'une première grève nationale unitaire soit organisée dans les semaines qui viennent.



Sur toute la branche courrier, seuls 538 agents rempliraient les critères de pénibilité !

A l'automne dernier, la branche Courrier Colis a demandé à tous les établissements (Pics, PPDC, PDC...) de faire une évaluation de chaque situation de travail susceptible de répondre aux critères et seuils de pénibilité.

SUD-PTT avait proposé une solution simple, solution retenue pour toutes les conventions collectives : travailler sur des postes de travail types sur la base d'expertises puis attribution des points de pénibilité en fonction du temps passé sur chaque position. Cela ne remettait pas en cause les insuffisances du compte mais, là, on frise le grotesque. A la CNSST (Commission nationale santé sécurité au travail) du 16 février, la Poste a affirmé avoir recensé 530 agents soumis à la manutention manuelle de charges et 8 au titre des vibrations mécaniques. Vous avez bien lu : 538 agents sur plus de 100000 ! Parmi ces 538 agents, on nous a expliqués qu'une grande majorité est issue de la DRLOI (Roissy HUB et Bonneuil).

Le pire c'est qu'il faudrait faire confiance à l'entreprise

alors qu'il n'y a eu aucune restitution des travaux ou études, pas de consultation des CHSCT...

Mais il paraît que ce faible nombre c'est à cause de la polyvalence. Du coup, les agents des Pics enchaînent travaux pénibles sur travaux pénibles sans dépasser les seuils de poids et de temps (cf. tableau). Et la direction s'entête à procéder de la même manière pour cette année. Nous n'allons pas en rester là et saisir toutes les instances nécessaires afin de faire valoir les droits des agents.

L'an dernier, 5700 agents avaient été répertoriés au titre du travail de nuit. Là, les comptes devraient être bons puisque qu'il n'y avait aucune étude à réaliser !

Quoi qu'il en soit, ces chiffres ridicules nous confortent dans notre demande d'avoir une négociation spécifique sur la pénibilité à la Poste, du fait de l'organisation du travail dans les Pics.

Notre revendication : une année de bonification tous les 7 ans travaillés sur des postes pénibles !

Le fonctionnement du compte

Dans la loi relative aux retraites, le compte a un maximum de 100 points, dont 80 sont utilisables pour "acheter" 8 trimestres (2 ans), à raison d'un point acquis par trimestre "pénible", pour partir plus tôt. Si l'accord "Un avenir pour chaque postier" a élargi le compte aux fonctionnaires, la possibilité de partir avant l'âge légal a, elle, été écartée (reste la possibilité de faire des formations ou d'accéder à un temps partiel payé à temps complet grâce aux points du compte). De plus, le compte n'a aucun effet rétroactif.

Il faut préciser que chaque critère (avec le temps et le poids) est indépendant d'un autre : ils ne s'additionnent pas (voir article).

Annecy Pic, ou comment le droit de grève est bafoué !

La réorganisation des régimes de travail en janvier a permis de faire des gains de productivité au détriment du personnel (diminution de jours de repos, réduction de la durée des pauses, vacations supplémentaires les samedis après-midis...) sans remplacer tous les départs.

Parallèlement à cet « accord » sur les horaires, les 4 syndicats signataires (CFDT, CFTC, CGC et FO) ont également validé l'accord d'accompagnement du projet qui prévoit une « prime de performance » en fonction des résultats à la fin du 1er trimestre 2017. Dans cet accord, malades et grévistes sont particulièrement visés.

Une prime de 250€ est promise au personnel, « à proratiser pour un temps partiel », impacté par les modifications des régimes de travail (100€ pour les autres) « payée en une seule fois à l'issue des résultats connus de la période de référence ». Cette prime de performance collective est « modulable à la hausse ou à la baisse selon l'atteinte des résultats ».

Ainsi, le taux de flashage Siloé doit atteindre 98,7 %, sinon c'est - 50€ si inférieur à 98 % (et + 50€ si supérieur à 99,5 %), l'indicateur « santé au travail » autorise 4,82

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	

jours d'absence par agent (+ 100€ si moins de 3,8 j/agent ou - 100€ si plus de 5,8 j/agent)

Cerise sur le gâteau, il y aura une « majoration ou minoration individuelle pour toute absence hors accident de travail, congés maternité et JAS ». Toute absence pour maladie ou pour grève sera pénalisée (+ 20 % si zéro absence et jusqu'à - 40 % à partir de 5 absences).

La direction serait mieux inspirée de se poser la question de la hausse des arrêts maladie, de la santé des agents avec l'aggravation des conditions de travail. Cette même direction ferait mieux, aussi, de négocier sérieusement sur les revendications du personnel pour éviter des préavis de grève. Quoi qu'il en soit, le personnel de la PIC n'est pas dupe. SUD, non plus, qui a dénoncé ces pressions continuelles contre les grévistes privés de promotion ou de droit à mutation dans une autre brigade !

Leur morale et la nôtre !

Pour préparer un mouvement coordonné, l'unité syndicale est un facteur important. Mais il faut aussi souder le personnel sur des objectifs communs et fédérateurs, en faisant fi des petites divisions et basses manœuvres des directions locales. Faire face à ces stratégies de division est l'un des enjeux de la réussite d'un futur mouvement national !

La trique...

Pour qu'un management autoritaire fonctionne à plein, il faut établir des règles qui n'existent pas officiellement, qui ne sont pas écrites, mais dont le tout le monde a connaissance. La discipline (l'avertissement, le blâme...) existe mais ce ne n'est pas suffisant pour faire taire les récalcitrant-es. Il faut frapper bas, vraiment très bas. Jusqu'au porte-monnaie. Vous êtes privés de vos droits, mais on ne sait jamais la vraie raison de la privation - normal, c'est la règle de l'arbitraire par principe non écrite -, mais personne n'est dupe.

Un principe assumé !

Dans les Pics, ce principe est connu et assumé. Vous pouvez travailler de manière très "professionnelle" mais comme vous faites grève plus ou moins régulièrement plusieurs options s'offrent à vous à l'occasion des résultats des RAP. On va vous dire que « n'êtes pas assez disponible » (surtout les jours de grève !) ou on vous expliquera que vous êtes « trop souvent absent ». Et comme vous n'avez pas plus de congés annuels ou d'arrêts-maladie que les autres collègues, à vous de déduire ce qu'on ne vous a pas dit.

Il arrive même parfois que le critère « Présentéisme », issu de la langue patronale, soit « partiellement adapté » ! Ajoutons enfin, car l'un ne va pas sans l'autre, que les règles de promotion ne sont jamais respectées.

Débrayages sur la PIC d'Orléans... on a aimé !

Fin 2016, afin de réduire un peu plus les coûts, la direction décide de supprimer le bouliste TOP du matin et sur de l'entraide pour la Pic de Tours-Sorigny, de faire travailler le personnel à 3 sur TPF. Déjà à « cran », au retour de pause, et soutenu par le représentant SUD, 100% du personnel refuse de reprendre le travail. Au bout de ¾ d'heure d'arrêt de travail la direction reçoit le représentant SUD accompagné de 2 pilotes et cède sur les 2 points.

Vendredi 3 février, après un début de plénière orageux sur le service des collectes de la PIC d'Orléans où les conditions de travail se dégradent sous la férule de cadres incompetents, 90 % du personnel des collectes partent en grève sous la houlette de leurs représentants syndicaux Sud, FO, CGT et UNSA. Ils obtiennent la tenue d'une seconde plénière. Celle-ci aboutira malheureusement à une impasse.

Sur ces deux services la colère reste vive et il suffirait de très peu pour que cela dérape. Le personnel de la PIC est remonté contre certains encadrants, en permanence sous pression, d'où des conditions de travail exécrables et une ambiance délétère.

... et le bâton !

Même rhétorique en matière d'heures supps : vous en faites régulièrement et tout le monde sait que ce n'est pas pour la gloire. Et puis un jour, vous faites grève parce que celle-là, « il faut vraiment la faire » ! Et du jour au lendemain, plus d'heures supps. Les mêmes arguments ressortent : « tu n'es pas assez disponible », toujours les jours de grève bien sûr. Et en prime, l'argument massue, « si tu fais grève, c'est que tu n'as pas besoin d'argent ! ».

L'obscénité n'ayant pas de limite, certaines baronnies locales s'en donnent à cœur joie dans le domaine de l'action sociale. A tel point que lors des commissions d'attribution des aides pécuniaires, les dossiers des agents doivent maintenant être anonymisés ("ils font grève et après ils se plaignent de ne pas avoir d'argent"...).

Morale de l'histoire

La morale c'est que certains (certaines aussi) n'en n'ont aucune ! Arrivent-ils à vivre avec une telle absence de principes moraux ? C'est leur problème, pas le nôtre. En revanche, notre objectif est de dénoncer et dépasser ces divisions et basses manœuvres. Les rendre publiques comme nous le faisons ici y participe pleinement.

Que les coupables lèvent la main ?

Même pas la peine, on les connaît !



Dernière minute : CNSST du 22 mars

Lors de cette CNSST, nous avons (re)demandé l'arrêt total de l'utilisation des Kubs comme mode d'alimentation des machines. A l'origine, ce matériel ne devait servir qu'au transport du courrier industriel.

Par ailleurs, la DRIC a confirmé la tendance à l'intégration des Hubs de Viapost et de son personnel dans le réseau des Pics.

Ilots, séquençement d'activités, matrices

Quand rien ne change à part les mots !

Le mois dernier nous évoquions le fonctionnement en îlots à Nantes. Sur fond de manque d'effectifs chronique, la DRIC veut développer « le travail en équipes autonomes ». Retour à Nantes avec le séquençement d'activités et les îlots à Orléans.

à Nantes, le séquençement d'activités

Lors du passage en PIC de Nantes CTC en 2011, le directeur a mis en place un modèle qui était soi-disant un futur modèle : les îlots et un encadrant sur chaque îlot (ex : îlot méca PF, l'encadrant reste toujours sur le chantier méca PF et ne suit donc plus les agents de son équipe sur les autres chantiers). Des équipes se sont ainsi mises en place avec un séquençement d'activités bien précis.

Les séquençements sont devenus restrictifs avec des équipes sur les machines toute la vacation, d'autres faisant essentiellement quai ou ensachement. D'où dégradation des conditions de travail et augmentation des TMS.

Un outil d'aide à la décision...

Lors de la réorganisation mise en place en septembre, la direction s'est rendue compte des effets pathogènes de cette organisation avec un nombre croissant de maladies professionnelles et a voulu mettre en place un « outil d'aide à la décision » élaboré avec la Direction technique. Cet outil devait aider les encadrants à établir les positions de travail et ainsi éviter d'enchaîner des positions pénibles (alimentation TOP et pilotage MTI...). Dans ce logiciel, figuraient les repos de cycle, les congés et les restrictions médicales des agents. Ainsi, les encadrants pouvaient prévoir au quotidien leur planning et le séquençement d'activités des agents.

Les îlots sur la PIC d'Orléans... on a moins aimé !

Fin 2010, le centre de tri d'Orléans se transforme en PIC sous la direction de Christophe Masson avec un schéma simple en « prod ». Trois flux. Matin : flux départ éco. Après-midi : flux arrivée Eco, départ lettre et Nuit : arrivée lettre.

Les trois flux de production sont divisés en îlots : îlot méca, îlot appui-méca et îlot logistique. Pour le méca, principalement des pilotes qui ne faisaient quasiment que de la « machine ». Pour l'appui-méca : machine, manuel, kubs et pour l'îlot logistique : manutention, chargement, déchargement des camions, pointage...

Les directions multiplient les expériences (îlots, séquençements, matrices...) mais au bout du bout, le constat est toujours le même : la pénibilité est toujours là et, à l'inverse, les effectifs diminuent.

C'est pour cela que reconnaissance de la pénibilité et embauche de GDIs font partie de nos revendications.

Un logiciel génial... sur le papier !

Mais ce logiciel idéal sur le papier n'a jamais fonctionné. La PIC a donc retrouvé son bon vieux séquençement d'activité fait par les encadrants avec les moyens du bord. La direction a souhaité mettre en place des vacations avec 3 séquences mais tout en maintenant les îlots, ce qui limite le nombre d'activités effectuées par vacation.

En effet, les agents conservent un « cœur d'îlot » en début ou fin de vacation selon l'îlot (ex : sur une vacation de 8 heures, les agents seront affectés 4 h sur ce « cœur d'îlot » et pour le reste de la vacation sur deux autres activités).

Mais comme la PIC est comme toutes les autres confrontée au manque de personnel, les agents ne peuvent pas toujours être remplacés pour pouvoir tourner et effectuent des vacations complètes sur les machines.

La section Sud dénonce ce type d'organisation qui tourne le dos aux préconisations du Code du travail (1).

1 : Extrait de l'article L4121-2 du Code du travail :

« Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé »

Dès 2013, les îlots disparaissent avec l'arrivée du nouveau directeur. En effet, les départs ne sont plus remplacés, l'objectif étant de réduire les coûts. On supprime des positions de travail et pour ce faire on généralise la polyvalence. Là où, en îlot, les agents étaient cantonnés à des tâches bien précises, ceux-ci sont formés aujourd'hui sur toutes les positions de travail.

La disparition des îlots n'a pas forcément été un plus pour le personnel mais en même temps, certains collègues apprécient de ne plus « bouffer » de la machine toute une vacation.

