

Compte rendu de la bilatérale du 29 août 2014 : depuis le changement de direction, pétitions, revendications, questions se sont multipliées. Il est temps que la direction réponde.

Direction : *Le Directeur, Mr Schwartz, le responsable production Mr Jaunet, la responsable RH Mme Zerlaut.* Sud : *Emmanuelle Etienne, Didier Raynaud*

Quelles suites aux pétitions SUD/CGT remises lors de la CDSP ?

- ✚ Pétition sur les compensations** des pertes des repos de cycle lorsque les CA sont posés avant (surtout le matin). Ca bouge enfin ! Les agents qui le souhaitent pourront décaler leur repos de cycle pour ne pas le perdre en le spécifiant au moment de poser leurs congés.
- ✚ Pétition sur les non compensations des heures de nuit** des fonctionnaires lors des formations. La direction choisit de tester les formations en nuit, mais à compter de 21h00. Les agents débiteront à 21h00 la formation et pourront poursuivre la totalité de la vacation pour ne pas perdre les heures de nuit.
- ✚ Pétition sur l'emploi dans la PIC.** Inutile de dire pourquoi, chacun subit chaque jour les conséquences de ce manque d'effectifs. Réponse : Les effectifs seront adaptés à la charge ! En clair, ca continue comme avant....Avec toujours la litanie sur la baisse du trafic !

Accord sur les régimes de travail ; dénonciation ou pas ?

Il est important d'avoir de la clarté sur l'avenir et nous souhaitons être informés des perspectives. *Réponse: Pas de projet de modification des horaires pour le moment.*

Etat des effectifs : Nous avons demandé un état des lieux précis ilot par ilot et par horaire depuis plusieurs mois. Cette information est primordiale, pour la loyauté des discussions. Nous avons réitéré cette demande, nous gardons l'espoir de l'avoir un jour...

Le constat aujourd'hui c'est un manque de personnel sur les ilots qui impacte les séquençements (ilot mti, flux lettre départ, mixte etc...) et génère une dégradation des conditions de travail.

Sur le tri manuel après-midi : beaucoup d'inaptitudes qui en engendrent d'autres et beaucoup d'agents non remplacés. Une réunion avait été actée en CHS-CT avec le médecin, le RT, le chef d'équipe et la RH. Le nouveau chef d'équipe est nommé le 15 septembre, mais la réunion est prévue le 8 septembre. Nous avons demandé la présence d'un référent et surtout demandé

le renfort en effectif de cet ilot (30 PT à la mise en place de la PIC, comptez-vous aujourd'hui) !

Sur l'ilot MTP, le manque de personnel est flagrant au point que nombre d'agents demande à changer d'ilot sans que cela ne génère de réaction de la direction. Cherchez l'erreur ! Réponse : Certaines positions vacantes seront comblées par les alternant(e)s.

Globalement sur la plupart des ilots, la direction constate les difficultés de rotation sur les positions tout en étant dans la négation concernant le manque d'effectif.

Sur le séquençement d'activité elle réfléchit à une évolution. *L'idée étant de classifier les positions de travail suivant leurs difficultés avec un code couleur (verte, orange, rouge)*. Ceci afin d'avoir plus de souplesse dans la rotation des positions de travail. A noter que bien évidemment, procéder de la sorte aurait des conséquences sur le séquençement actuel.

Pour notre part, quelque soit le type d'organisation, si la direction ne prend pas en compte le nombre d'agents en aptitude réduite dans le calcul des effectifs et ne comble pas tous les postes vacants, il sera difficile d'améliorer les conditions de travail.

Nuit : Le manque de personnel est permanent, le nombre d'agents par équipe frise parfois le ridicule (et en nuit pas de renfort des alternants..). Veulent-ils pousser les agents vers la sortie de la nuit... ? Bref, comment respecter le séquençement dans ces conditions ? Après il ne faut pas s'étonner des arrêts de maladie, des TMS qui augmentent. La Poste joue avec la santé

morale et physique des agents, inacceptable !

Réponse: Il y a suffisamment d'effectif en nuit !

Comme si cela ne suffisait pas, le projet de fusion des quais continue, malgré le rejet massif des agents, avec déjà un chef d'équipe en moins (*Un chef d'équipe en moins, c'est autant de promotions en cascade en moins*). Quand on pense qu'à la mise en place de la PIC, c'est la direction qui voulait deux quais ! La direction indique que la suppression du chef d'équipe est validée ! Concernant la fusion, elle nie l'opposition massive du personnel, mais indique qu'elle continue à discuter avec les agents et n'imposera pas la fusion. Affaire à suivre, méfiance !

Promotion :

Sur ce point plusieurs niveaux de revendications.

La question globale, le 2.1 grade de base, la question du nombre d'agents encore en 1.2 et le déblocage des RAP 2.1. Même si nous savons que cela reste une revendication nationale centrale.

Localement la direction a les moyens d'améliorer la situation. Sud revendique la suppression du niveau 1.2 (en passant en 1.3 les 56 ACC12 et les 4 APN1, sans oublier les reclassé(e)s. Sud revendique également l'ouverture de RAP en 2.1 pour combler et augmenter le nombre de poste concernés.

Alors Mr le Directeur, il y a beaucoup d'agents dans la PIC qui n'ont jamais eu de promotion à qui vous demandez toujours plus de polyvalence. Nous attendons des mesures fortes.

Réponse : Concernant l'ouverture de RAP en 2.1, nous sommes déjà au dessus de la moyenne nationale.

Au regard du nombre d'agents qui pilotent sans avoir le niveau de fonction, il serait plus judicieux de s'appuyer sur les besoins réels que de tenir compte d'un pourcentage.

Réponse : Oui, nous pouvons prendre un peu plus de 2.1, mais dans ce cas nous ferons moins de RAP 1.3 ! La décision sera prise en septembre pour les RAP, mais il n'y a pas beaucoup de perspectives en classe 2 (3 ou 4).

Inutile de dire que nous ne sommes pas d'accord, sur ce principe !! Peut-être la solution est-elle que chacun et chacune n'accepte de ne faire que le travail pour lequel il est payé.. !?

Les plus de 53 ans : L'accord génération c'est de la flûte ? Nous n'avons pas signé cet accord qui ne réglait rien sur le fond au niveau de l'emploi et de l'amélioration des conditions de travail. Dans cet accord il y avait un point sur la promotion des plus de 53 ans. Sauf que ce texte très ambigu laissait le doute sur une réelle application. Mais bon, nous aurions préféré que nos doutes soient infondés et que la direction applique réellement ce qu'elle a signé !
Réponse : Nous allons regarder cela de manière « bienveillante » pour les RAP, en privilégiant les plus de 53 ans, mais en tenant compte de la notation. A situation égale un agent noté E doit être privilégié. Pour les REP, la direction indique que ce sont des listes nationales sur lesquelles ils n'ont pas de poids.

Conclusion : pas de passage automatique, comme d'habitude ce sera au bon vouloir de la direction.

Pénibilité et plan séniors :



La pénibilité c'est quoi ?

Le travail nocturne, cyclique, le port de charges lourdes, les horaires décalés, la distribution etc.... Tous ces critères de pénibilité

sont enfin reconnus dans les textes par La Poste. Il faut maintenant passer au concret !

Dans plusieurs établissements de la DOTC, suite aux conflits, des plans de pénibilité ont été mis en œuvre avec une diminution de la charge pour les agents de plus de 55 ans. Pourquoi la PIC ne serait pas concernée alors qu'à l'évidence le personnel est en situation de pénibilité. **Faut-il passer par une grève pour que la direction acte une disposition qui reconnaît et endigue la pénibilité du travail.**

Cet « acquis social » Sud le revendique en négociation spécifique. Etre senior dans les PIC nécessite un traitement adapté. **C'est un droit ! Si La Poste ne l'entend pas, nous devons aller le chercher dans la lutte !**

N'oublions pas que la pénibilité ne touche pas que les séniors. Sud a des revendications précises, qui passent par une baisse du temps de travail qui génère des créations d'emplois, par des bonifications d'annuités pour la retraite, par des horaires de travail adaptés à la santé des agents.

Réponse de la direction : Elle va regarder ce qui se fait dans d'autres PIC....A notre avis, pas grand-chose... Bref comme d'hab, les textes aboutissent à du vent !

Fiches de vœux :

Avec l'arrivée de la nouvelle classe d'alternance (en espérant qu'ils aient tous un CDI...), le personnel s'interroge sur la mise en application des fiches de vœux. Jusqu'à présent, la tradition est de satisfaire d'abord les fiches de vœux en cours, et de combler les postes vacants ensuite : **Sud demande le maintien de cette règle de fonctionnement.**

Réponse favorable de la direction

Points divers :

Test nouveau plan de tri : Un test est en cours sur l'îlot MTI en après-midi. (Un coté lettre verte tri départ et de l'autre lettre prio tri départ). Les agents ont été sollicités pour donner leur avis. Sud a demandé de ne rien valider sans prendre en compte les remarques de ces derniers.

Réponse : Des groupes de travail auront lieu avant la mise en place.

Habillement : Sud a demandé que tous les agents de nuit affectés sur les portes disposent de la même dotation que les agents des îlots quai.

Réponse : On va regarder !

Informations de la direction

Formation : Une formation vidéocodage aura lieu d'ici la fin d'année.

Entraide : La PIC de Nantes va demander à faire des entraides avec d'autres PIC pour augmenter son trafic.

Projet « Prise en charge du transit des palettes MEDIAPOST » : En stand by.

Suppression de l'API. La direction nous informe de la fermeture de l'escale Aérienne de Rennes au 31.12.2014 Nous avons demandé si cette fermeture impactera les régimes de travail. Réponse : Non, cela va générer des liaisons supplémentaires en nuit et en jour, la liaison avec Rennes de 20h30 sera avancée de 10/15 minutes.

C'est comme au gouvernement, les têtes changent, la politique reste la même (voir pire). Sur la PIC c'est du même tonneau !

✚ Cachez-moi ce manque d'effectif
Cachez moi, les besoins réels en pilotes que je ne saurais voir..

✚ Retrançons-nous derrière le national pour ne pas régler les problèmes de promotion !



Rien ne se réglera sans lutte, Sud reste déterminé à faire avancer les revendications légitimes des salarié-e-s. Maintenant l'ensemble des organisations syndicales sont ou vont être reçues et connaissent les réponses de la direction. Débattons en HIS et en intersyndicale de la mobilisation.