



50 boulevard de La Liberté 44100 Nantes
Tel : 02.51.80.66.80
Fax 0970064048

sudposte44@orange.fr

Section SUD PIC Nantes Atlantique



Audience PIC du 25 juin 2014

Déclaration préalable

Monsieur le Directeur,

Nous avons aujourd'hui la première CDSP depuis votre prise de fonction. Nous vous avons déjà informé d'un certain nombre de problèmes non résolus et de nos revendications par tract et en bilatérale.

Emploi : A propos de l'emploi; l'utilisation d'intérimaires ne saurait régler la dégradation des conditions de travail. Il est urgent de trouver des solutions pour que chaque ilot puisse disposer des effectifs prévus par le cadre réglementaire de l'établissement. Le bricolage actuel ne fait que générer de la désorganisation, détruire le séquençement d'activité, empêcher le respect du nombre de positions de travail sur les machines et générer des inaptitudes. Le summum est atteint en nuit où les effectifs des ilots réellement présents frisent le ridicule. Il est urgent de combler tous les postes vacants.

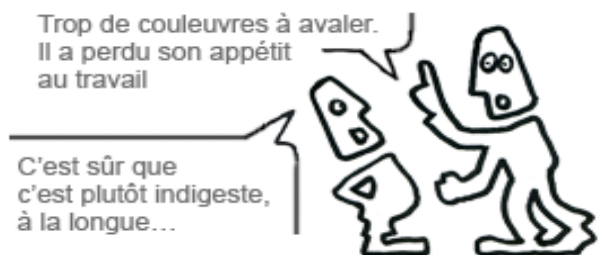
Vous deviez d'ailleurs nous fournir les données des effectifs, avec le détail des absences, les modalités de remplacement, mais nous attendons toujours.

Nous souhaitons aussi avoir un point sur le rattachement du CTED et de l'impact

éventuel sur l'organisation de la PIC.

Nous vous avons aussi interpellé sur les questions de compensation des fériés, sur la perte de CA en lien avec les repos de cycle. Nous revendiquons une négociation spécifique sur ces sujets afin de les régler une fois pour toutes..

Promotion : Concernant la promotion, il nous avait été assuré que l'intégration des agents du Belem n'impacterait pas le niveau de promotion de l'établissement. Nous ne



pouvons que constater aujourd'hui que la direction en tient compte dans la pyramide des fonctions de la PIC.

Demain il est prévu l'intégration du CTED où il n'existe pas de 1.2, où la majorité des personnels sont 2.1 Allons-nous cette fois avoir des mesures en amont pour ne pas pénaliser les agents de la PIC ?

Pour Sud, la meilleure solution serait déjà de combler les postes vacants en 2.1 afin que l'arrivée de ces collègues n'impacte pas le niveau de promotion à la PIC.

Toujours sur la promotion, le contrat de génération prévoit que tous les agents de 53 ans et plus n'ayant pas eu de promotion puissent être mis en condition d'avoir une promotion avant la retraite. Nous demandons que ce texte bien qu'ambigu, ne reste pas lettre morte et que tous les agents concernés bénéficient d'un avancement.

Nous tenons aussi à réaffirmer notre revendication nationale du 2.1 grade de base ! C'est une revendication nationale, mais localement la direction a la possibilité d'aller dans ce sens en commençant par supprimer le niveau 1.2 dans l'établissement. Au regard de la technicité demandée aux agents et des salaires de misère, ce ne serait pas un luxe !

Discrimination : Sur la question du maintien des heures de nuit pendant les formations, les règles de droit ne sont pas identiques suivant les statuts. Nous demandons que des solutions d'organisation de ces formations, où que des solutions de compensation soient trouvées afin que les agents fonctionnaires ne perdent pas leurs heures de nuit et ne subissent pas de fait une discrimination.

Réorganisation : Nous profitons aussi de cette audience pour vous demander d'abandonner le projet de fusion des quais en nuit, qui n'apportera rien de positif sinon un peu plus de difficultés pour les agents qui y sont majoritairement opposés.

Pénibilité : Concernant la pénibilité, outre la nécessité d'améliorer les conditions de travail pour tous, il nous paraît important d'aborder la question des séniors à travers une baisse de la charge de travail qui ne transfère pas la pénibilité sur les plus jeunes, des réelles mesures de fin de carrière non discriminatoires comme le sont aujourd'hui les mesures du contrat de génération (abondement du compte épargne temps. Sans oublier la question des restrictions médicales, à travers une prise en compte réelle de l'impact de ces restrictions dans le calcul des effectifs.

La pénibilité c'est aussi le type de management par la pression, la course aux chiffres, les conséquences de l'évaluation. Sur ces points La Poste reste malheureusement sur des schémas archaïques...

Nous terminerons par la question de l'évolution du réseau d'acheminement ; la fermeture de nouvelles PIC vient d'être annoncée ! Quel avenir pour Nantes, quels sont vos objectifs ?

Bilan de l'audience

La direction était en force à cette Commission de Dialogue Social de La Poste, avec le directeur, le nouveau directeur de la production, la responsable RH, la responsable qualité, le responsable organisation, le contrôleur de gestion et tous les responsables traitement.

- Les pétitions SUD / CGT ont été remises au directeur.
- SUD et CGT ont fait une déclaration préalable.

Nous attendions des réponses et un minimum de discussion sur les revendications du personnel que nous avons déjà portées au moment de la première bilatérale.

En fait, nous avons fait le tour de la situation du centre : cela avec le sempiternel laïus sur la baisse de trafic (4.1 % global).

La direction n'a pas manqué de faire état de cette baisse de trafic pour justifier les effectifs actuels qui seraient suffisants et d'annoncer que pour l'avenir, nous serions probablement moins nombreux.... Elle a aussi indiqué que toutes les absences ne seraient pas comblées !

*Les effectifs aujourd'hui
325,8 agents permanents
20, 4 en Force variable
(intérimaires et cdd).*

Informations utiles, mais ce que nous voulons, c'est la vérité des prix ! Ilot par ilot, avoir un point réel sur les absences, les non remplacements. Pourtant nous n'avons pas manqué d'avancer des exemples concrets sur de nombreux ilots où plus rien n'est respecté en matière de séquençement avec les conséquences que nous connaissons sur la santé des agents.

Remplacement saisonniers : Nous avons demandé combien de saisonniers allaient être embauchés cet été. Réponse : Une soixantaine et beaucoup en nuit.

Concernant le volet RH : nous avons eu quelques infos sur la pyramide des âges. La moyenne serait sur la PIC de 47.75 ans !

Nous en avons profité pour aborder la question de la pénibilité, sur la nécessité de tenir compte de l'âge dans la charge de

travail. En effet, cela existe à la distribution avec des tournées moins longues.

Nous avons demandé qu'au niveau de la PIC, une négociation ait lieu sur ce sujet. Réponse : *Je vais voir avec mes collègues des autres PIC si certains ont commencé à travailler sur le sujet. Il est toujours permis d'espérer.....*

Sur la promotion rien de nouveau à l'horizon.... La direction considère qu'elle est au dessus de la cible nationale avec 41 % de classe 2, pour une cible à 35 % !

On peut discuter longtemps sur ce sujet, pour notre part, cible nationale ou pas, il est inacceptable d'avoir toujours autant d'agents en 1.2 avec la technicité et la polyvalence imposée.

Bref, à part nous dire qu'il y aura des RAP, pas de réponses claires sur l'ensemble des points évoqués dans notre déclaration.

Intégration du CTED : C'est prévu pour septembre. Les agents bénéficieront des mobilités internes de la PIC, mais chaque établissement garderait sa cible en matière de promotion.

Les priorités de la direction :

- **Développer de nouvelles activités :** Un seul point de concret : Nous récupérerions le transit des imprimés publicitaires de la filiale Médiapost. Quelques palettes à charger et décharger.
- **Décentraliser les projets vers les managers de proximité :** Sur ce point nous avons rappelé la nécessité d'avoir des négociations centrales avec les syndicats.

- **Renforcer la confiance des équipes et des clients :** Y'a du boulot...La confiance se gagne en respectant les agents avec du concret en matière d'emplois et d'amélioration des conditions de travail. Pas à coup d'animations, de galettes, etc.....
- **Améliorer le fonctionnement des équipes :** La direction a en ligne de mire les fluctuations d'effectifs en 22/6. Nous en avons profité pour l'interpeller sur le projet de fusion des quais en nuit. Elle confirme sa volonté de mettre en place ce projet (dans le dialogue..) malgré l'opposition du personnel.
- **Développer le présentisme :**

Le directeur appelle cela l'amélioration de la vie au travail. Pour notre part, sans volonté de mettre les moyens en emplois pour améliorer nos conditions de travail, cela s'appelle du flicage des agents malades..

Aujourd'hui le seul moment où nous arrivons à négocier, c'est dans la mobilisation. Il faudra s'en rappeler rapidement !

Nantes le 25 juin 2014

Une réunion qui n'a eu comme intérêt que d'obtenir un minimum d'informations.

Les compensations des fériés, c'est niet, l'emploi, c'est niet, les repos de cycles c'est niet, les promotions des plus de 53 ans, c'est, je vais voir comment le RH DOTC compte s'y prendre....Malgré le rejet par les équipiers, le projet de fusion des quais est maintenu ! Le maintien des heures de nuit pour les fonctionnaires : je vais voir....

Le bilan, c'est qu'aucun des points des revendications n'est traité positivement.

Bref, le message subliminal de cette audience c'est, on vous informe, on écoute vos demandes, mais on continue à faire ce qu'on veut !

