

L'inSudmersible

Journal de liaison des PICs et PFCs

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

Mardi 20 juin : grève !

**E
D
I
T
O**

Mardi 20 juin, les fédérations CGT et SUD appellent le personnel des Pics et des PFCs à faire massivement grève

Au-delà de nos deux fédérations, il est possible d'élargir cet appel national du 20 juin à d'autres forces syndicales - nationales ou locales - tellement nos revendications sont proches, tellement les problèmes rencontrés sont identiques dans nos établissements respectifs.

Le 20 juin, nous pouvons montrer concrètement qu'il faudra compter sur nous dans l'avenir. Et que sans nous : pas de courrier, pas de papier, pas de colis !

Le 20 juin, ce n'est pas la grève "plan-plan". Le 20 juin, on se montre unis devant nos centres. Le 20 juin aussi, on débat ensemble de la nécessité - et de la possibilité - de préparer un mouvement national coordonné et organisé pour durer. Si possible, dès la rentrée !

- Arrêt des fermetures de centres qui entraînent reclassements massifs, mutations d'office et dégradation des conditions de vie
- Pour de l'emploi stable et des effectifs, arrêt de toute forme de précarité (Intérim, CDI Intérimaires, Recrutement par GEL, sous-traitance...)
- Arrêt de la polyvalence imposée au rabais et attribution du II.1 grade de base
- Ouverture d'une négociation relative à la pénibilité
- Attribution d'un 13° mois,
- Revalorisation de l'heure de nuit gelée depuis dix ans
- Respect des règles RH



Juin 2017

Sans nous :

**pas de courrier, pas de papier
et pas de colis !**

Contre la polyvalence au rabais : le grade de base, c'est le II.1 !

☐ En 2006, La Poste a créé deux fonctions, “Agent de production” et “Pilote de production” ☐ Mais chaque fonction n’a qu’un seul niveau de classification et non pas deux ou trois ! ☐ Face à cette régression sociale qu’est la polyvalence imposée, une seule réponse : le II.1 grade de base !

AP, PL : d’où ça vient ?

En 2006, le Siège a créé dans les Pics deux fonctions “génériques” : l’agent de production et le pilote de production. Dans ces textes, la Poste nous explique que l’agent de production peut être de niveau I.2, I.3 ou II.1 ; le pilote peut être de niveau II.1, II.2 ou II.3.

Mais cela ne signifie pas polyvalence totale !

Les directions locales en concluent qu’un agent de production peut exercer les trois niveaux, sans tenir compte de son contrat ou de son grade. Elles ont tort !

Tous les textes de la Poste démontrent le contraire :

- la convention collective ou “commune” (et son article 21),
- l’intitulé des contrats de travail
- et bien d’autres textes comme le récent BRH qui a créé le complément de rémunération (cf. colonne de droite).

Un seul niveau de classification !

En pratiquant la polyvalence totale, la direction y gagne en masse salariale et, bien sûr, en effectifs. Au nom de “tout le monde fait tout”, on réduit les effectifs au minimum.

La Poste devrait nous dire clairement quel est le niveau de fonction de chaque activité. Ce qu’elle refuse de faire.

Cette obligation découle de ses propres textes ! D’ailleurs, pendant des années, toutes les fonctions (et leur niveau respectif) ont été répertoriées par l’entreprise.

La preuve :

210	Agent de cabine	I-3
207	Agent des services de tri en établissement	I-2
703	Alimenteur d’antenne TOP	I-3
702	Animateur TOP	II-1
98	Chef de cabine	II-2

Le II.1 grade de base, c’est :

- la reconnaissance d’une polyvalence aujourd’hui payée au rabais, et au mépris des règles RH,
- l’arrêt de la concurrence entre collègues aiguisée par les RAP “tête du client”,
- la revalorisation sur les niveaux II.2 et II.3 pour celles et ceux qui sont déjà II.1.

Article 21 de la convention commune

Éléments constitutifs du contrat de travail

« Lors de l’entrée en fonction, l’exploitant fournit par écrit les éléments constitutifs du contrat de travail, à savoir :

- la nature du contrat,
- la fonction exercée et le niveau de qualification ou de classification,
- le lieu de travail ainsi que les dispositions particulières relatives aux déplacements ou à la mobilité,
- la rémunération »

Le contrat de travail (extraits) :

« Le contractant exercera les activités attachées à la fonction de agent de production, **relevant du niveau de classification I-2**, étant entendu qu’en fonction des nécessités d’organisation du travail, **il pourra être affecté aux divers postes correspondant à la nature de son emploi et à sa qualification** »

Pour les fonctionnaires, le statut général précise :

« Le grade est distinct de l’emploi. **Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l’un des emplois qui lui correspondent** ».

BRH (Complément de rémunération) :

« Le montant du complément de rémunération est déterminé par référence **au niveau de fonction occupée** ».

Pénibilité : on veut une négociation spécifique !

538 : c'est le nombre d'agents qui, d'après le Siège, remplissent les critères du compte de pénibilité au sein de toute la branche Courrier-colis !

D'après la Poste, ce chiffre ridicule serait dû à la polyvalence sur les Pics et les PFCs. Par chance, le critère lié au travail de nuit ne peut pas être interprété par l'employeur. Oui, par chance, car pour les 538 autres agents il faudrait donc croire sur parole la direction de l'entreprise. Aucun moyen de vérifier quoi que ce soit, aucune présentation des résultats aux différents CHSCT !

Or, dans les autres branches, des emplois-types ont été répertoriés avec les charges de travail attenantes (poids, temps...) à chaque emploi. Rien de tel à la Poste ! Et cette dernière prétend répéter cette méthode chaque année...

Pour SUD-PTT, polyvalence ou pas, il faut une négociation spécifique qui tienne compte de l'organisation du travail dans nos établissements.

En 2016, pour la BSCC, 6 238 agents identifiés comme exposés et dépassant les seuils de pénibilité :

Facteur de risque	Nombre de personnes exposées
Travail de nuit	5700
Vibrations mécaniques	8
Manutention manuelle de charges	530

16/02/2017
Page 7

BRANCHE SERVICES-COURRIER-COLIS
C2 - Diffusion Restreinte

LE GROUPE LA POSTE

En matière de pénibilité, nous revendiquons une bonification d'un an tous les sept ans travaillés.

COMPTE PRÉVENTION PÉNIBILITÉ
INFORMEZ-VOUS !

MON CHEF HURLE ET CLAQUE
LES PORTES, CE QUI ENTRAÎNE
DES VIBRATIONS MÉCANIQUES.
AI-JE DROIT À UN COMPTE
PRÉVENTION PÉNIBILITÉ ?



Jours fériés/jours de repos En route pour l'injustice !

Le grand bazar a déjà commencé, grand bazar qui se rajoute à l'incompréhension.

L'incompréhension, c'est le maintien dans le texte de la Poste de cette phrase « *dans les services ne travaillant pas les dimanches et jours fériés* », ce qui exclut la grande majorité des services de nuit.

Or, ces services de nuit ont des régimes de travail en cycle depuis des années et ont aussi « *des jours de repos distincts du repos hebdomadaire* », nouvelle disposition ouvrant à compensation dans la texte du 18 mai 2017.

Pour les autres services, c'est le grand foutoir ! Pourtant, la définition du repos hebdomadaire donnée par les textes de la Poste ne laisse planer aucune ambiguïté (cf. encadré) : c'est la notion d'établissement

qui prévaut. En conséquence, sur nos établissements, il n'y a qu'un seul repos hebdomadaire correspondant à la fermeture de l'établissement.

Or, les première remontées font apparaître que des brigades travaillant cinq jours fixes par semaine (sur les six jours d'ouverture) seraient écartées du bénéfice de

la compensation.

Ces inégalités vont engendrer de la colère. Ainsi, et parce que c'est dans l'intérêt de l'entreprise, des agents travaillant cinq jours (du mardi au samedi et, ce, toute l'année) risquent

d'être exclus du dispositif alors qu'ils travaillent avec d'autres agents ayant les mêmes horaires, posent leurs congés ensemble, ces derniers travaillant successivement le lundi ou le samedi selon les cas !

◆ Repos hebdomadaire (RH)

Dans le présent texte, on appellera repos hebdomadaires (RH) les jours de repos des agents qui, selon les cas, bénéficient d'un repos hebdomadaire, généralement le dimanche (établissement fonctionnant sur 6 jours ouvrés), ou de deux repos hebdomadaires samedi et dimanche (établissement fonctionnant sur 5 jours ouvrés, le samedi et le dimanche correspondant aux jours de fermeture de l'établissement).

Heure de nuit : dix ans... sans rien !

Dix ans déjà ! Dix ans que l'heure de nuit a été revalorisée à 1,50 euro et que la majoration de 0,50 euros a été créée, à la suite de la grande grève des centres en 2006.

Chaque année, à l'occasion des négociations salariales, nous rappelons au Siège que l'heure de nuit n'est même pas revalorisée du niveau de l'inflation annuelle ! Jamais de réponse... et même pas le minimum "syndical annuel".

Depuis, entre 2007 et 2017, les prix ont augmenté d'environ 12%, selon les statistiques officielles.

Une raison de plus d'être en grève le 20 juin !



décision n° 095-03 du 5 avril 2007

Le taux de l'indemnité horaire pour travail de nuit est porté à 1,50 € à compter du 1^{er} avril 2007.

Décision n° 184-03 du 3 juillet 2007

Décide :

Le taux de l'indemnité horaire pour travail de nuit fixé par la décision n° 95-03 du 5 avril 2007 (BRH 2007 RH 68) est majoré de 0,50 euros bruts par heure travaillée entre 0 h 00 et 06 h 00, à compter du 1^{er} juillet 2007, pour les personnels dont le régime de travail prévoit une prise de service entre 21 h 30 et 04 h 00.

SUD revendique l'heure de nuit à trois euros !

Calcul des Rex pour certains agents : nos droits bafoués !

Cela faisait des années que nous contestions avec d'autres forces syndicales le mode de calcul du nombre de REX pour les agents travaillant en quatre jours (ou quatre nuits) ou encore à temps partiel.

Le Siège avait concocté en 2000 une nouvelle règle RH pour attribuer les REX. En gros, les cerveaux fumants de l'époque considéraient qu'il n'était pas juste d'attribuer 4 REX aux agents qui travaillaient 4 jours par semaine car cela leur offrait la possibilité d'avoir une semaine de congés, ce qui n'était pas le cas d'agents qui travaillaient en 5 ou 6 jours. De ce fait, des agents ont aujourd'hui 2,5 REX.

Fin 2015, la Cour de Cassation a tranché le litige en rappelant ce que nous disions depuis des années : « 4 jours de repos exceptionnels sont octroyés pour une année de services accomplis, dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires ; que la circulaire du 20 mars 1975 a attribué quatre jours de repos exceptionnels par an à l'ensemble des personnels de la Poste (...) ; qu'il en résulte que l'étendue des droits d'un salarié en matière de repos exceptionnels est déterminée en fonction de l'exécution de sa prestation de travail tout au long de l'année et non en fonction de la durée de travail ». Nous avons évoqué ce sujet auprès de la DRIC qui nous a renvoyés vers la DRH du Courrier. La partie de ping-pong a commencé ?

CNAP de Brie : SUD remet la direction dans les clous !

Le 1er décembre 2015, CGT, CFDT et FO signaient un accord collectif concernant l'aménagement du temps de travail sur le site du centre national des approvisionnements de La Poste (CNAP) situé à Brie-Comte-Robert. SUD, après consultation du personnel, avait décidé de ne pas le signer.

En début d'année, SUD a interpellé la direction pour lui signifier que cet accord ne respectait pas la règle appliquée dans l'entreprise concernant le travail de nuit. En effet, la durée hebdomadaire de travail (DHT) n'est pas la même que l'on travaille en jour ou en nuit (même partiellement). La DHT de nuit est de 32H tandis que celle de jour est de 35H. Et lorsque l'on travaille partiellement en nuit et en jour, on applique la règle du prorata. Par exemple, les collègues commençant à 4H du matin doivent avoir une DHT de 34H10 et non de 35H. Ceux commençant à 5H doivent avoir une DHT de 34H35. Or, toutes les brigades citées dans l'accord avaient une DHT de 35H !

Après plusieurs mois et différentes interventions de SUD, la DRLOI (Direction du Réseau Logistique et des Opérations Internationales) a décidé de se mettre en conformité en proposant un avenant à l'accord. SUD a demandé que l'effet rétroactif soit calqué sur la règle Fonction Publique et le code du travail, soit 5 ans pour les fonctionnaires et 3 ans pour les contractuel-le-s, ce qui a été accepté.

Une nouvelle version de l'avenant à l'accord intégrant notre proposition a été présentée aux organisations syndicales. Cet avenant à l'accord du 1er décembre 2015, après avoir été présenté en CHSCT local, a été validé en Comité Technique le 22 mars dernier.

Certains collègues vont donc se retrouver avec près de 150 heures à récupérer ! Ce nouvel accord a bien sûr été signé par SUD, à l'origine de la contestation. Notre persévérance aura permis, cette fois encore, de rétablir dans leur droit une partie des collègues de Brie.

Et, en la matière, il n'y a pas de petites victoires !