



**Section CGT
De la PIC Armorique
BP 19109
35 091 RENNES CEDEX 09**



juin 2019

Le PICODUC

SALAIRES...SALAIRES...SALAIRES !!!!!!!

SALAIRE DES ACCO

L'inflation officielle était de 1,85% en 2018. Si la Poste au minimum en avait tenu compte, un ACCO à 1700 euros brut par mois aurait dû bénéficier d'une augmentation de 31,45 euros brut. Au lieu de cela la direction de la Poste, et les syndicats signataires du dernier accord (dont la CGT ne fait pas partie), ont avalisé une augmentation de 18,7euros brut. De toute façon si l'on tient compte de l'évolution des prix des produits de première nécessité, c'est au minimum 300 euros net qu'il faut pour boucler les fins de mois. Pour exemple la dernière augmentation qui fait mal : 5,9% pour l'électricité au 1^{er} juin!

POUVOIR D'ACHAT FONCTIONNAIRE

Lors de ces 10 dernières années quand on cumule le gel du point d'indice et la hausse de 3% de la cotisation de pension civile le constat est sans appel: (- 11,5% de pouvoir d'achat) Ainsi un ATG1 indice 501 touche aujourd'hui 20 euros DE MOINS en net qu'il y a 10 ans.

N'oublions pas que cette perte influe également sur nos futures retraites. Si La Poste ne peut rien faire sur la valeur du point d'indice, rien ne l'empêche de réévaluer les grilles indiciaires et rajouter au moins 3 échelons en fin de carrière puisque nous partons en retraite de plus en plus tard. De plus, du fait de l'inflation réelle (prix des produits de première nécessité), une hausse de 300 euros net/mois est une juste revendication.

LES MIETTES EN RETARD

Dans le même accord salarial, la Poste a instauré une prime de transport. Celle-ci ne va vraiment pas chercher bien loin, jugez par vous-même: 100 euros annuels pour un trajet domicile travail de 20kms, 125 euros pour 25 kms, et le maximum, 150 euros pour 30 kms. Et bien la Direction de la Poste ne semble même pas pressée de lâcher ces quelques miettes. Cette prime était prévue pour Juillet, et jusqu'à présent nous n'avons toujours pas eu d'information pour sa mise en place.

LA RECONNAISSANCE A LA PIC

Nous nous échinons jour après jour pour que notre travail soit bien fait. Nous participons grâce à ce travail à la création des bénéfices de la Poste. Pour quelle reconnaissance ? Même quand on demande s'il est possible que nos enfants viennent travailler pendant les vacances d'été sur les mêmes horaires que nous c'est refusé. Pourtant, des intérimaires seront sûrement pris pour l'ouverture des kubs le matin. Merci à la direction pour son mépris.

PAS TOUCHE AU DROIT DE GREVE!

En début d'année nous avons dénoncé les pressions voire les pratiques discriminatoires dont pouvaient faire l'objet des collègues pour avoir usé du droit de grève. Dans la liste des faits mis en cause: convocation dans le bureau le lendemain d'une grève, allusion aux faits de grève lors de l'entretien d'évaluation, sanction par l'interdiction des heures sup le mois suivant etc...Nous avons aussi alerté l'Inspection du Travail sur ces pratiques. Celle-ci nous a répondu par courrier de façon très claire y compris pour les heures sup (extraits): «Je vous confirme qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève (article L. 1132-2 du code du travail)».Ce n'est que la confirmation de ce que nous savions déjà, mais ce petit rappel est utile pour tout le monde. Ce droit a été acquis dans le passé par les luttes. Alors continuons à le défendre et à en user dès que le besoin s'en fait sentir, tous ensemble!



ABSENCES POUR MALADIE, AVERTIR OU PAS?

Légalement, le salarié n'y est pas tenu. Le code du travail ne fixe d'ailleurs aucun délai. L'envoi de l'arrêt de travail (volet 3 à l'employeur et volet 1 et 2 de la CPAM) doit être effectué dans les 48 heures pour certifier la raison de son absence et la régulariser (pour ne pas que le salarié subisse un préjudice financier).Concrètement à la PIC, la direction envoie aujourd'hui des courriers par recommandés à des collègues pour ne pas l'avoir prévenue de leurs absences. Quand on voit comment la lettre est quelquefois «maltraitée» dans son acheminement, du relevage au tri jusqu'à la distribution, nous ne pouvons que douter du respect du délai des 48 heures (même si le collègue, lui, respecte les délais de prévenance légaux)Un comble pour la Poste, car c'est l'ensemble des travailleurs qui peut avoir des problèmes avec leur employeur et la CPAM à cause du non-respect des délais du courrier (qualité de service public). Quant à l'appel téléphonique, si cher à notre direction, ce n'est pas toujours réalisable. Comment le passer quand nous avons une fièvre de cheval, une difficulté pour avoir un RDV avec un médecin, voire une éventuelle hospitalisation. La direction veut sanctionner mais ne met pas les moyens en place pour avertir après 17 heures. Même le service de sécurité qui, aux dernières nouvelles n'a aucune fonction RH, n'est pas toujours disponible pour répondre. N'hésitez pas à nous faire remonter tous les problèmes rencontrés lors de la transmission d'un arrêt maladie.

ACCIDENT DE TRAVAIL, C'EST TOUJOURS DE NOTRE FAUTE

Le mois dernier, lors de son ETC notre chère Directrice commentait les chiffres des accidents de travail, ajoutant qu'ils étaient tous consécutifs au non-respect des fameuses règles d'or. Et oui même quand un capot de TTF vous tombe sur la tête cela est de votre faute. Et les accidents dus à la fatigue des agents engendrés par les sous effectifs ou des horaires usants, à qui est-ce la faute ? Soyons vigilant quand nous remarquons un problème car la direction est prête à tout pour fuir ses responsabilités.

EN BONNE INTELLIGENCE

Travailler en bonne intelligence est un slogan dont use et abuse notre direction. Pourtant, le groupe de travail concernant le chantier Ouverture, a été organisé de façon plutôt médiocre. Les personnes conviées ne travaillent presque jamais sur le chantier. Des collègues du chantier MTI/GF du Matin ou de l'Après-midi qui seront impactés en termes de pénibilité n'ont pas été conviés. Alors, travailler en bonne intelligence? Oui mais pas partout?

ENTRETIEN DES VOITURES JAUNES SOUS SURVEILLANCE

Suite aux retards d'entretiens des véhicules (un an de retard de contrôle technique pour l'un d'entre eux), les collègues du Relevage soutenus par les représentants CGT du CHS/CT ont tenu à mettre «sous surveillance» toutes les réparations nécessaires demandées. Suite à cette intervention collective, Mme Site s'est elle-même engagée. Extraits de son courrier: «je vous informe que j'ai demandé l'immobilisation immédiate de tout véhicule dont un organe de sécurité serait défectueux (freins, éclairage ou autre...)» Alors il ne faut absolument pas utiliser un véhicule sur lequel on constate des défects. Intervenons et annotons le cahier CHS ainsi que le cahier d'entretiens des véhicules.

INFO DE DERNIERE MINUTE : Dans ce même service la majorité des titulaires a cessé le travail vendredi 14 Juin pour soutenir Jérémy. Il était convoqué pour avoir simplement dit ce qu'il pensait de l'utilisation des alternants après la fin de vacation. Les «releveurs» ont été clairs. Ils en ont assez de l'infantilisation, des

convocations individuelles pour un oui ou un non. En distribuant leur tract explicatif 2 jours après, ils ont pu remarquer que beaucoup pensaient comme eux aussi en production !

GEO-ROUTE AUSSI SUR SURVEILLANCE

Les collègues du service Relevage ont fait grève massivement le 26 avril dernier. Ils ont rédigé puis fait signer une plate-forme de revendication qui a recueilli plus d'une cinquantaine de signatures. Celle-ci a été remise publiquement au RP. Jusqu'ici la direction ne tient que très peu compte des remarques et revendications exprimées. Seule concession faite pour l'instant: des doublures améliorées (pas plus de 2 par voiture), mais nous jugerons sur pièce. Pour ce qui est du reste des revendications nous sommes loin du compte. La suppression de 12 tournées aura des conséquences sur la répartition de la charge de travail. Nous demandons le remplacement de tous les départs. Les 2 recrutements au mois de Juillet sont très insuffisants, il en faudrait au minimum 6..Refus de toute compensation financière. Notre direction fait le pari de la productivité. Pour elle Géo route ça passe ou ça casse! Les collègues savent pour leur part que entre le projet écrit et la réalité il risque d'y avoir une sacrée différence. Les 2 minutes de battement entre 2 clients, cela fait sourire jaune. Le déchargement de tous les véhicules à la même heure, ça laisse songeur, la poly-activité sur les circuits aussi...en fonction de toutes les conséquences néfastes de cette réorganisation, les «Releveurs Courrier» sauront réagir tous ensemble si besoin, comme ils l'ont déjà fait.

MAIS OU SONT PASSEES LES CAISSETTES BLEUES?

En Nuit il est maintenant demandé aux Pilotes de séparer le courrier Import avant d'alimenter. La recherche dans les caissettes est laborieuse et hasardeuse. De fait beaucoup se demandent: «mais où sont donc passées les caissettes bleues?». Après avoir fait des recherches, des collègues CGT de la PIAC de Roissy nous ont fourni un début de réponse. Auparavant la ségrégation se faisait en amont, et nous recevions donc l'import dans des caissettes bleues. Ce n'est plus le cas. Une décision a été prise en haut lieu d'utiliser la PIAC comme une simple plate-forme de transit. Ainsi la direction récupère entre 6 et 10 positions de travail autrefois dédiées à la ségrégation du courrier, pour effectuer désormais un travail d'ouverture des sacs et palettes de PPI. Ceci est juste un exemple des réactions en chaîne provoquées par une réorganisation et des économies d'emploi sur Roissy, ayant des conséquences dans les PIC, sur nos conditions d'alimentation...

COMPTE RENDU DU CHS/CT DU 28 MAI 2019

Comme à notre habitude nous ne développerons que certains points pour éviter de vous endormir comme la direction sait le faire lors de certaines réunions.

1/ Approbation du dernier procès-verbal du CHSCT du 13 Mars 2019

Le secrétaire, appuyé par l'ensemble des élus du CHSCT, n'a pas signé le PV. En gros la direction n'avait retranscrit qu'une partie de nos échanges mais surtout avait interprété à sa façon certains de nos propos, et même encore plus fort, ceux de l'Inspectrice du Travail en « oubliant » certains de ses propos. La direction voulait nous faire passer pour des râleurs justes présents pour l'enquiquiner. Mais elle avait omis sciemment les points que nous avions imposés au vote et certains de nos propos. Un PV de CHSCT non signé par le secrétaire est, en général, étudié par l'Inspection du Travail (DIRRECTE) pour analyser les raisons de cette non signature.

2/ Lecture du registre du CHSCT

Nous sommes revenus sur le fait de prévenir rapidement ou pas lors d'un arrêt maladie. Une communication de la direction sera faite sur le sujet. Pour le point de vue CGT voir l'article du PICODUC. Pour les brins, un ergo-squelette sera testé dans les semaines à venir. Tout ce qui peut soulager la pénibilité et éviter les TMS est bon à prendre. Sur les TTF les collègues travaillent dans des conditions de plus en plus difficiles (chaleur manque de place). Dans ces conditions, il est normal que le ton monte dans le cahier CHS, surtout que les ventilateurs demandés à juste titre sont stockés depuis plusieurs semaines devant le local de la Maintenance !!! Pour les problèmes de paiements des heures supplémentaires au Client Entrant, ou les RC non crédités principalement en Nuit, le service RH n'a plus la main et cela crée des tensions. Dixit la direction, « c'est la faute au nouveau logiciel voulu par le siège national de la Poste. Il en est de même pour la validation des entretiens d'appréciation pour laquelle un nouveau logiciel « oblige » à valider les entretiens (entretien validé parfois par l'encadrant sans l'accord de l'agent).

3/Accidents de travail à la PIC.

Les différents accidents de travail selon la direction sont dus au non- respect des règles d'or. Cela nous fait sourire car certains encadrants ne montrent pas l'exemple. ; Les élus ont proposé des préconisations à toutes les réunions CHSCT depuis des années mais la plupart ne sont pas appliquées. Pourquoi ? Y aurait-il un souci de productivité si elles étaient respectées ? Par ailleurs nous remercions la direction de prendre soin de notre ouïe, car pour les oreillettes l'ouverture de la chasse a eu lieu. C'est vrai qu'à l'îlot manuel on évite un « danger grave et imminent » en interdisant les écouteurs. Mais le comble c'est l'accident lors duquel une collègue a pris un capot de TTF sur la tête. La raison donnée par la direction pour justifier la faute de l'agent : « nous devons soulever le capot, puis attendre de vérifier que celui-ci ne se referme pas tout seul, puis intervenir dans la machine ». Nous ne sommes pas sûrs de travailler dans la même boîte !!! Donc, notre conseil : Ne pas se précipiter sur la panne ou le nettoyage, soulever le capot et attendre qu'il ne se rabatte pas jusqu'à la saint glinglin (temps de cuisson), pour ne pas finir comme Marie Antoinette car en plus d'avoir la tête tranchée, vous pourriez être sanctionné... Après cela, et seulement après, vous pouvez mettre la tête dans la machine....

4/ Réorganisation du Client Entrant.

Les élus du CHSCT ont voté contre cette réorganisation, pourquoi ? Une majorité de ce service a remis une plateforme de revendication signée à la majorité dénonçant tous les aspects négatifs de cette réorganisation. Les collègues connaissent bien les tournées, nous leur faisons confiance. Par ailleurs aucun avis médical n'a pu être donné pour ces changements, et aucun document ne nous a été fourni concernant la mutualisation des véhicules avec Rennes Colombier

5/ Les courriers envoyés par l'Inspection du Travail à la direction de la PIC.

La Dirrecte rappelle la direction à l'ordre dans ce courrier concernant le respect du droit de grève ! (voir article PICODUC). Les matériels d'aide à la manutention (moovit) doivent être utilisés de façon systématique dans tous les horaires. Un rappel a aussi été fait de l'article L4121-2 du code du travail, définissant les principes généraux de prévention : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source. Adapter le travail à l'homme en particulier pour ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements et des méthodes de travail, en vue de limiter le travail monotone, cadencé, et réduire les effets de ceux-ci sur la santé. Tenir compte de l'évolution technique. Planifier la prévention en y intégrant la technique, l'organisation du travail et ses conditions, les relations sociales dont les risques liés au harcèlement moral et sexuel.....

Voici donc un aperçu de ce CHSCT, où nous nous efforçons de défendre les conditions de travail de tous les services.