



Cgt-pfc-rennes@laposte.net

L'ÉCHO de la pfc

Bulletin des militants (es) CGT de la PFC du Rheu novembre 2022



La Sous-traitance on n'en veut pas Le personnel de la PFC doit, être consulté sur ce sujet par le CHSCT.

A la plateforme Colis du Rheu, la Direction semble sourde aux nombreuses suggestions d'améliorations des postes de travail qui sont proposées par le CHSCT et les agents. Bien au contraire, la course à la productivité dégrade les conditions de travail en accentuant la pénibilité avec pour conséquences plus de TMS et de restrictions. Cette dégradation assumée sert de prétexte à la Direction pour sous-traiter des chantiers, et faisant d'une pierre deux coups pour externaliser la pénibilité et diminuer le quota d'accidentologie qui semble l'obséder tout en réduisant l'effectif des postiers. Cette pseudo solution consiste à transférer la pénibilité et l'accidentologie aux sous-traitants sans assumer les problèmes de santé au travail, pour contribuer uniquement à favoriser la rentabilité de l'activité colis au détriment de la santé physique et mentale des

travailleurs. Car sans compter les nombreux exemples ou sous-traitance rime avec maltraitance, nous n'avons aucun intérêt à voir naître des PFC sans postiers.

Pour l'heure, la Direction semble trop occupée à organiser des ETC pour mieux nous préparer aux UAP et dégraisser les effectifs (lean management...) en poussant les agents vers la sortie en prétextant un avenir meilleur ailleurs, et garder les agents les plus enclins à accepter les évolutions de la Plateforme Colis 2.0.



Pour la CGT il semble désormais urgent et pertinent, d'organiser une consultation du personnel dans le cadre du CHSCT afin d'améliorer les conditions de travail de tous les salariés qui sont les plus à-même de pouvoir en discuter. Pour donner suite à cette consultation, nous désirons refléter par écrit l'avis des agents qui souhaitent voir leurs conditions de travail s'améliorer.

Citons par exemple :

- La mutualisation ingérable des vracs, et des recirculations d'enfer...
- Une gestion exécrationnelle et dangereuse du chantier non mécanisable
- Une répartition du travail inégale sur le planning de certains agents
- La création à la volée de nouveaux postes ou fusion de plusieurs postes...
- L'exploitation de certain(e)s agents de secteur et des promesses non tenues...
- comportements managériaux inadaptés de certains encadrants et des changements de comportements soudains de certains collègues et d'encadrants

Car rappelons que le Directeur est responsable de la santé physique et morale de ses salariés. Or le constat est que Le Directeur a une conception très particulière de la préservation de la santé des salariés au travail. Le suivi médical des agents laisse à désirer et est de plus en plus espacé (tous les 2 ans en nuit alors qu'initialement le suivi médical en nuit des salariés était réalisé tous les 6 mois, et tous les 3 ans en jours).

Nous avons pu constater que trop souvent les encadrants sont très mal informés des restrictions médicales des agents, et gèrent comme ils peuvent les remplacements de dernières minutes quand un agent rencontre une difficulté avec un poste de travail.

En 2021 et en 2022, des collègues de l'équipe soirée ont continué à faire remonter de mauvaises conditions de travail et des inégalités de traitements au sein de leur équipe, qui sont aux mieux ignorés voire « inexistantes » pour la Direction. Fin 2022, les problèmes que rencontrent ces collègues sont toujours d'actualité.

Ces dégradations des conditions de travail ont un impact direct sur votre santé et votre pouvoir d'achat. Les quelques primes qui sont distribuées (bonus qualité, prime challenge), sont directement impactées par l'absentéisme d'un agent, et ce même quand celui-ci est malade ou fait face à des difficultés qui ont pu être engendrées par les mauvaises conditions de travail. Ainsi nombre d'agents sont venus travailler malgré des problèmes de santé, voire certains avec le COVID-19.

Nous trouvons scandaleux que des collègues perdent 6 mois de bonus après avoir été contaminés par le COVID sur le lieu de travail, et en l'occurrence lors d'un ETC.

Ainsi la CGT revendique

- La proratisation des primes Challenge et du bonus qualité selon Les mêmes conditions d'attribution que la prime d'intéressement.
- L'engagement d'une consultation du personnel dans le cadre du CHSCT

Sur le sujet de la sous-traitance et des conditions de travail.

- L'augmentation du taux horaire pour tous les agents et grades
- L'attribution du 13^{ème} mois



**La Poste
C'est plus de
2 milliards d'euros de
résultats net en 2021**



**EN 2021, par son travail chaque salarié a rapporté à La Poste 141 000 euros
Contre 98 000 euros en 2018**

Soit 45% d'augmentation.

Plus de 1 milliard utilisé pour des acquisitions et des investissements à l'international

769 MILLIONS d'euros de dividendes versés aux actionnaires

Elections professionnelles du 5 au 8 Décembre 2022.

Nous sommes amenés à élire les représentants du personnel au courrier qui siègent dans les commissions (CCP pour les salariés, CAP pour les fonctionnaires). C'est aussi l'occasion de s'exprimer sur le syndicalisme que l'on souhaite dans l'entreprise. Voter CGT, c'est voter pour un syndicat présent tout au long de l'année dans les services, pour un syndicat qui ne se couche pas devant le bon vouloir des directions, qui ne signe pas avec la direction nationale des montants de salaires qui ne rattrapent même pas 50% de l'évolution des prix, etc.. Alors du 5 au 8 décembre, choisissez un vote de résistance !

Votez et faites voter CGT