

L'inSudmersible

Journal de liaison des PIC et CTC - Eté 2019

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

Seconde plénière "les métiers dans les Pics" :

A la DRIC, c'est le I.2 grade de base !

Avec les UAP, la DRIC organise le nivellement des classifications vers le bas ☐ Le I.2 devra savoir tout faire... avant de passer I.3 ! ☐ Côté services supports et encadrants, ça sent le "régime minceur" ☐ Tout ça, au nom de "l'excellence" ! ☐ C'est notre avenir qui se joue sur fond de dégradation des conditions de travail !

Nouveaux métiers... nouvelles classifications : ça donne...

Le 10 mai se tenait la seconde plénière sur les nouveaux métiers dans les Pic.

Lors des précédentes réunions, la DRIC avait admis qu'il n'y avait pas de nouveaux métiers. Le 10 mai, la DRIC change d'avis : finalement, il y a des nouveaux métiers !

Pourquoi ? Parce que la DRIC crée deux nouveaux métiers «Equipier» (I.2, I3, II.1) et «Equipier Référent» (II.2, II3) « sur des principes communs avec les plateformes colis pour favoriser les parcours de carrière ». Véridique : comme on change les noms, ça devient des nouveaux métiers et pour passer des Pics aux PFC, ça sera plus simple parce qu'on a le même nom !

Cela nous a donné une idée : on s'appelle tous « Cadres » mais avec la paie qui va avec ! Et on peut changer de métier quand on veut...

Plus sérieusement, c'est quand on examine le contenu de la fiche de poste du futur «Equipier» I.2 qu'on comprend le sens du projet de la DRIC qui consiste à combiner UAP et poly-activité.

... le I.2 pour toutes et tous !

Avec cette fiche de poste, le I.2 fera tout, y compris des activités confiées aujourd'hui à des pilotes de production II.1, notamment la maintenance !

Dans ces conditions, l'accès au I.3 (promis à tout le monde mais dans quel délai ?) n'est vraiment pas un cadeau ! Preuve qu'on rabaisse le niveau des classifications : dans le projet, les Equipiers II.1 et les Equipiers référents II.2 « coordonnent et animent au quotidien un groupe d'équipiers ». La Poste se paie une "petite maîtrise" à peu de frais. C'est la logique des UAP...

Pour SUD, c'est le II.1 grade base !

Derrière les "nouveaux métiers" (qui n'en sont pas), se cache une profonde réorganisation du niveau de nos classifications. On fera plus avec des niveaux de classification inférieurs à ceux d'aujourd'hui ! Et avec encore plus de polyvalence...


Polyvalence ou poly-activité, on se fiche du nom... mais ça mérite le II.1 grade de base !

Equipier
Niveau d'entrée dans le métier – socle de base

Traite les flux et les produits, sur plusieurs activités, en application des procédures et dans le respect des objectifs et normes du nominal : démarrage et clôture du chantier, alimentation de toutes les machines de tri, chargement et déchargement des camions, collecte, remise, flashage, saisie dans les SI, décasage, régulation des lots, etc

Entretient son poste de travail et réalise les opérations de maintenance selon le standard (nettoyage de la machine, vérification du bon fonctionnement, réglages, etc) Pratique l'entraide.

En protection du client interne / externe et des postiers, participe aux systèmes d'excellence (qualité, SST, amélioration continue, etc).



“Les métiers dans les Pics” : encadrants, services supports... : vers un régime minceur ?

Même “tarif” pour les cadres !

La même logique va s'imposer pour l'encadrement. Les encadrants courrier traitement (III.1, III.2, III.3) deviendraient des “responsables d'équipe traitement”, le même nom que dans les PFC pour la même raison que pour les autres agents : « *création d'un nouveau métier commun avec les plateformes colis pour favoriser les parcours de carrière* » !

Le III.1 serait responsable de 30 personnes au maximum et serait « expert sur les activités de son terrain », le III.2 serait expert sur son « terrain principal » et devrait maîtriser « en autonomie les activités d'un terrain secondaire ». Enfin le III.3 serait expert sur le flux « sur un domaine d'expertise.

Difficile de s'y retrouver en matière de classifications... et côté effectifs, pas un mot sur les conséquences de la mise en place des UAP alors que cette organisation du travail vise, entre autres, à réduire l'encadrement de proximité !

D'ailleurs, on attend toujours un bilan sur le temps que les encadrants consacrent à “la gestion des UAP”...

Services supports, combien de bataillons ?

Question qui ne trouve pas de réponses concrètes alors qu'on sait, comme pour les cadres, que les UAP visent aussi à diminuer les effectifs dans ces services, notamment avec la création de “correspondants” au sein de chaque UAP.

Pour le pôle “qualité et satisfaction clients”, il y aura « *un animateur satisfaction client au sein de chaque PIC et en fonction des enjeux qualité de l'entité, des techniciens qualité traitement viendront compléter l'organigramme* ». D'où un nombre « de 0 à X techniciens qualité traitement ». Difficile d'être plus vague !

Côté pôle RH, l'effectif n'est pas non plus précisé mais la ligne de conduite - que nous contestons fermement - est claire : « *Il (le pôle RH) accompagne la ligne managériale à travers une posture réaffirmée de conseil.* ». Non, pour SUD, le pôle RH n'est pas là pour “accompagner” les encadrants mais pour appliquer les règles RH, quoi qu'il en coûte à la production !

Et maintenant, qu'est-ce qu'on fait ?

On le voit clairement avec le projet des nouveaux métiers : il s'agit bien de mettre en place une nouvelle organisation du travail alliant poly-activité et UAP. Côté “nouveaux métiers”, c'est le vide absolu si on enlève la nouvelle appellation des “équipiers” et des “responsables d'équipe traitement”.

L'accord DRIC de l'an dernier prévoit aussi une seconde phase de négociation qui aurait dû débiter en mars pour se conclure en octobre sur toute une série de sujets (1). Sauf que les thèmes de négociation portent en eux-mêmes leur limite : nous avons demandé plusieurs fois que des mesures de pénibilité (comme les départs anticipés) soient ouverts à la négociation : refus de la DRIC ! A la place, on nous propose des mesures qu'on nous rabâche depuis des années sans effet concret pour le personnel. Pire, on nous parle de prévention des accidents de travail mais tout est fait pour que les agents ne les déclarent pas... ou ne puissent pas les déclarer !

Dans un autre registre, la DRIC dit vouloir « *optimiser et diminuer le coût des déplacements des salariés de chaque Pic...* » (1). Mais plus de 500 agents de Wissous et Gonesse - travaillant en horaires atypiques - ont appris que l'usage visant à leur verser la prime transport (le Pass Navigo francilien) est supprimé au mois d'août !

De fait, l'actualité quotidienne prouve que nous n'aurons rien sans lutte collective. Et par lutte collective, nous entendons une lutte coordonnée avec une plateforme revendicative commune : recrutement des intérimaires, Contrats Pro et CDD, le II.1 grade de base, bonification d'un an tous les sept ans travaillés dans un métier pénible, 4 par machine...

C'est à cette perspective que travaille la fédération SUD-PTT avec toutes nos forces militantes !

Mais il ne faut pas tourner autour du pot : c'est bien par une lutte nationale et coordonnée de toutes les Pics que nous avancerons sur ces questions !

1 : « *L'amélioration des conditions de travail et de la Santé Sécurité au Travail des postiers en PIC ; en particulier : la prévention des accidents du travail, des troubles musculo-squelettiques et des maladies professionnelles, la valorisation des aptitudes en lien avec la médecine du travail, les équipements et matériels, les compétences des préventeurs en ergonomie,*

- *La formation et les parcours professionnels,*

- *L'évolution professionnelle : la promotion, avec une attention spécifique aux agents I.2 avec une carrière longue,*

- *En complément des mesures déjà prises par le Groupe dans le cadre du Plan De Mobilité (anciennement PDE), la DRIC et les partenaires sociaux définiront les orientations qui seront étudiées localement et visant à optimiser et diminuer le coût des déplacements des salariés de chaque PIC, pour réduire le trafic routier et les émissions polluantes,*

- *Les objectifs de recrutement et de promotion en 2019, avec un dispositif de révision annuelle sur la période de l'accord négocié en 2019 »*