

# L'inSudmersible

## Journal de liaison des PIC

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

**Accord Courrier : pour un plat de lentilles...**

**Mais on n'en veut pas de cette bouillie-là !**

E  
D  
I  
T  
O

Janvier 2022

### Qu'est-ce qui a vraiment changé pendant l'été ? Rien et pourtant...

Après le rejet de l'accord Courrier au début de l'été, la Branche Courrier-colis a proposé un nouvel accord à l'automne.

D'où la question basique : qu'est-ce qui allait pouvoir justifier une signature de certains syndicats, signature qui n'avait pas été possible quelques mois avant ? Il semble qu'au moins deux éléments avaient empêché cette signature : la mise en place des EAP et UAP explicitement prévue dans l'accord et le faible de niveau de recrutement.

Cette fois, dans l'accord signé le 17 décembre par la CFDT, FO, l'UNSA et Osons l'avenir (CGC et CFTC), les EAP et UAP ont disparu mais elles se mettront quand même en place ! La prime d'équipe qui en découle dans les Pics en dit long sur la mécanique infernale. A preuve l'exemple de la Pic de Sorigny, exemple qui vaudra pour toutes les Pics (voir page 3).

### Et le recrutement ?

Enjeu majeur pour combattre la précarité et la dégradation des conditions de travail, l'accord est en dessous de tout.

On pourrait dire qu'on est dans un simple affichage mais cet accord va justifier et renforcer toute la politique menée ces derniers temps dans les Pics : l'accord prévoit ainsi un recrutement externe de 220 personnes entre le 1er novembre 2021 et le 31 décembre 2022 !

A raison d'une trentaine de Pics, on tourne sur une moyenne de 7 agents recrutés par établissement pour une année complète ! On croit rêver... mais c'est un cauchemar !

Avec un tel objectif, les directions locales pourront poser et parader avec les signataires alors qu'un tel chiffre annonce déjà une nouvelle dégradation des conditions de travail et une précarité qui ne baissera pas.

### Les "métiers du traitement", c'est qui, c'est quoi...

Voilà pour les mesures qualifiées "d'immédiates" dans l'accord : à la prime d'équipe sur fond d'EAP et UAP et au recrutement s'ajoute une nouvelle vague de promotions qui ne changera probablement pas la donne (voir page 2).

L'accord signé annonce aussi une négociation (une de plus !) sur les "métiers du traitement". Les thèmes devraient être définis avec les signataires courant janvier pour une négociation qui doit s'engager avant la fin du premier trimestre 2022.

### ... Pic ou PPDC-MF ?

Question basique, là aussi : qui sera concerné par cette négociation ? Car sous le thème générique de la "transformation", on ne sait plus trop quels sont les critères pour rester une Pic ou pour devenir une PPDC Multi-flux ! La Pic de Saint-Gibien est ainsi devenue une PPDC-MF car elle réceptionne de l'activité Colis venant d'Amazon...

### Défendre notre avenir !

L'un des enjeux des mois qui viennent sera de défendre notre avenir et celui de nos centres. Pas question non plus de mettre au rencart nos revendications (voir page 2). Un triple défi, car c'est aussi une lutte coordonnée qu'il faudra préparer pour gagner !

**Premier rendez-vous : le 27 janvier !**



# “Transformation” : quel avenir pour nos centres ?

Un nouveau schéma industriel (SDI) du Courrier vient d’être présenté aux organisations syndicales. N’y cherchez pas le terme de PIC : il n’y est pas !

Ayant posé la question à cette réunion du devenir des Pics en regard d’une création de 110 PPDC-Multiflux (avec une agence Coliposte en leur sein) pour 2026, la réponse a été pour le moins floue et technocratique... Selon le volume de colis traités, nous serons dans une PPDC-MF (comme à St-Gibien) ou resterons une Pic.

Sauf que la “transformation” - on parlera, nous, de fermeture pour Caen et Valence - est plus profonde que ce seul critère. De l’activité distribution est maintenant traitée dans les Pics, activité qui reste encore majoritairement séparée du traitement... mais jusqu’à quand ? Autre changement significatif, l’arrivée du colis.

Celle-ci prend des formes très diverses : création d’ateliers Viapost, avec son personnel, pour les PPI mais aussi injection du Colissimo avec atelier et chargement/déchargement en vrac et création de City Hubs, pôles de logistique/livraison (Lille, Bordeaux, bientôt sur Nantes).

La BSCC ne peut donc pas nous dire que rien ne bouge d’autant que la gamme en J+3 pourrait encore changer bien des choses !

On ne sait pas encore si la négociation sur “les métiers du traitement” abordera cette “transformation” mais SUD-PTT en fera un axe majeur pour connaître notre avenir. Au-delà de cet avenir, d’autres aspects sont présents comme les problèmes d’emploi et, bien sûr, les classifications autour de la polyvalence !

## Promotions, une histoire de chiffres...

Chaque accord comporte son annonce quant au nombre de recrutements et aux promotions.

Celui qui vient d’être signé comporte un recrutement de 220 personnes. En 2018, selon le bilan RH de la DRIC, il y avait eu 444 recrutements, soit le double, mais sans remettre en cause une précarité qui va continuer de se développer.

En ce qui concerne les promotions, rappelons le chiffre de 2018, au même bilan social : 1028. Mais quand on regarde précisément la structure fonctionnelle à trois ans d’écart (2018-2021) entre la classe I et la classe II, on s’aperçoit qu’elle ne varie que de 2 % !

Cette fois, on nous vend un chiffre de 1000 promotions jusqu’à fin 2022, dont 450 du I.2 vers le I.3 et 250 vers la classe II.

De fait, comme nous n’avons toujours pas le nombre de départs en retraite et sur quel niveau, il est impossible de savoir si la structure fonctionnelle va s’améliorer un tant soit peu.

Pire, ces chiffres n’engagent pas beaucoup car la Poste refuse toujours de reconnaître que le pilote TTF en Pic devrait être positionné en II.1. A raison de plus de 330 TTF, ce sont près de 700 emplois (1 en jour, 1 en nuit) qui devraient être d’office en II.1.

	2018	2021
I.2 :	19,5 %	15 %
I.3 :	27,5 %	30 %
II.1 :	30 %	35 %
II.2 :	15 %	15 %
II.3 :	8 %	5 %
<b>Cl. I :</b>	<b>47 %</b>	<b>45 %</b>
<b>Cl. II :</b>	<b>53 %</b>	<b>55 %</b>

Structure fonctionnelle cible 2021

Métier	Périmètre	Classification	Structure fonctionnelle sur cible totale	
Equipier	Entrée	I.2	15%	45%
	Niveau cible	I.3	30%	
	-	II.1	35%	
Equipier référent	-	II.2	15%	55%
	-	II.3	5%	

## Notre plateforme revendicative

- l’arrêt des fermetures des Pics et de la massification du courrier,
- le comblement des emplois vacants par la mutation des collègues intéressés-es et le recrutement des intérimaires ou CDD qui travaillent depuis trop longtemps dans la précarité,
- un certain nombre de mesures visant à reconnaître et compenser la pénibilité comme : l’octroi d’un an de bonification tous les sept ans travaillés, 4 agents par MTIPF, l’augmentation des temps de pause et l’instauration de micro-pauses, l’alternance de positions assis/debout,
- le II.1 grade de base afin de reconnaître la polyvalence imposée et généralisée, avec le passage sur le niveau de fonction supérieur pour les agents déjà en II.1,
- le versement d’un 13 ° mois, revendication commune à tout le personnel de l’entreprise,
- l’heure de nuit à trois euros,
- la compensation des jours fériés coïncidant avec les jours de repos pour tout le personnel et particulièrement pour les services de nuit totalement exclus du dispositif.

## Grève le jeudi 27 janvier

La CGT, FO, Solidaires et la FSU appellent à la grève dans tout le pays pour la revalorisation des salaires. Avec les négociations salariales à la Poste, c’est le moment d’agir !

**Dans les Pics, nous aurons aussi en tête ce jour-là la défense de notre avenir !**

# Prime d'équipe - critères : à Sorigny et ailleurs... On jouera collectif !

Dans un contexte de plus en plus détérioré par la «stratégie» de nos propres hauts dirigeants, La Poste veut maintenant impliquer son personnel dans le grand bain des EAP (Equipes Autonomes et Performantes)...

Ces modèles d'organisation de travail ont été retirés de l'accord Courrier signé récemment par la CFDT, FO, OSONS l'avenir (CGC et CFTC) et l'UNSA.

Mais ces modèles se mettent quand même en place pour réduire encore plus «les coûts», l'emploi, les droits, les salaires et pour mettre en place la prime d'équipe ! Exemple avec la grille concoctée sur la Pic de Sorigny...

## Des objectifs qui ne dépendent pas de nous !

Non seulement ces objectifs sont culpabilisants, mais, de plus, ce sont des objectifs non maîtrisables pour beaucoup ! Parce que, entre autres, le nombre de CDD, GEL et intérimaires qui sont présents avec un turn-over infernal instauré dans chaque service, il sera impossible d'atteindre un tas d'objectifs.

Par exemple, l'EAP "sortie RAC" est objectivée sur le taux de qualité de service, de fausses directions... Mais chaque jour, sont affectés de nouveaux agents à contrat précaire, qui, malgré toute leur bonne volonté, seront amenés à commettre des erreurs, car ils sont inexpérimentés, formés sur le tas, souvent par les agents titulaires eux-mêmes, qui ont déjà leur propre boulot à faire ! Comment voulez-vous atteindre certains objectifs quand la moitié du personnel est précaire et qu'il ne sera même pas dans ces EAP ?

## Pourquoi cette volonté d'installer à tout prix des EAP ?

Sur les grands principes, La Poste argumente sur le fait que cela va « favoriser la polyactivité » mais, en même temps, on reste rattaché sur un chantier où l'on passe le plus de temps ! Soit tout le contraire !

Ensuite, elle nous annonce qu'on devra « effectuer 2 positions différentes à minima par vacation ». Sur la PIC, nous étions sur une organisation (non respectée !) de 3 rotations par vacation. Où est l'amélioration ? Enfin, troisième argument piège : « L'EAP aura la responsabilité des indicateurs et des chantiers ». Cela signifie que ce sont les agents eux-mêmes qui vont devoir piocher dans le tableau des critères imposés par la DRIC, et qui en seront donc responsables !

Et quand on voit les critères imposés (ci-dessous, le tableau), on nage en plein délire !

## Non à la division, place au collectif !

La Poste veut donc que dans chaque EAP les agents s'objectivent eux-mêmes sur : le nombre d'absences inopinées (grève, maladie, enfant malade, accident ?...), les retards camions, le nombre de contenants manipulés, le coût de réparation des sinistres, le nombre de congés pris, le respect des zones de stock et rangement, les accidents...

Tout est en place pour organiser la division entre Pics, entre EAP et UAP dans chaque Pic et entre agents au sein des équipes. La prime d'équipe en est l'élément structurant en tapant au porte-monnaie !

**Ne tombons pas dans ces pièges et continuons de travailler en collectif !**

## La dégradation continue !

On a déjà la tête bien sous l'eau avec toutes les réorganisations constantes depuis des années et du mal à respirer avec l'explosion des recrutements en emplois précaires !

Nos directions nous affirment que tout ça se situe dans le cadre de «l'amélioration continue» mais plutôt, devrait-on dire, qu'on plonge dans la dégradation continue ! Et tout ça en faisant en sorte qu'au sein des futures EAP, ce soient les agents eux-mêmes qui se sabordent...

	Santé et Sécurité Suggestion d'indicateurs pilotables	Client	Performance et Développement
Au niveau Etablissement PIC/PIAC/HUB/PFN	Nombre ATA	Taux de restes coupure	Dettes sociales
	Taux Fréquence	QS Big Data G2	Nombre de plis/H
	Taux de Gravité	QS Big Data G4	Coût unitaire NMDP
	Taux d'accès à la formation	QS Big Data MD7	Budget Fgti
	Indice Global de Formation	QS LR	Budget Fonctionnement
	Santé au Travail	QS Plaque	CA redressé
	Nombre de jours d'absence	Plis fautés Import	CA vente
		Plis fautés Export	TRS
		Taux de non qualité IZ (OPL)	
		Flashage SILOE	
		Flashage Traçabilité	
		NPS PIC	
		Tx TCP	
	Tx Tri fin		
Au niveau équipe EAP	Nombre AT/ATA	Nbre anomalies bilan QS quotidien	Nombre d'objets / heure / personne
	Nombre de jour sans ATA	Nbre de fiches signal / réclamations	Débit Opérationnel
	Nombre d'observations POSST	% de rejet (sauf hors plan de tri)	Taux Qualité
	Nombre d'heures de formation de l'équipe	FD	Taux performance
	Nombre de jour de congé pris	Nombre plis en restes par produit	Taux de préventif réalisé
	Nombre de sinistralités	Nbre anomalies saisies dans ATLAS	Taux de bourrage
	Nombre de contenants manipulés	Retard camion	Temps rupture d'alimentation
	respect des zones de stock/rangement	Taux de flashage SILOE par produit	Taux de reprise par PTR
	Nombre d'absences inopinées	DLT J+	Rejet vidéo
		Taux de Mode forcé	Cadence Vidéo
		Tx de flashage traça par flux	Nombre de plis injectés/machine
		Taux de TCD	Nombre de sacoches /machine
		Taux de flashage BAL	Taux de contrôle S3C
	Taux de flashage 3S	Taux de saisie S3C	
	Restes sacoches J	CA vente	
ETC RE déploiement EAP	Taux de réalisation services	CA redressé	
		Coût de réparation des sinistres	
		Nombre de sinistres responsables	

# 80 % de grévistes à Poitiers !

Vendredi 25 novembre 2021, environ 80% des effectifs d'agents titulaires étaient en grève en qualité de fonctionnaires et de salariés, toutes brigades confondues en cette journée !

Mouvement obtenu par une intersyndicale représentative des 4 syndicats majoritaires SUD, CGT, FO, CFDT : une manifestation mobilisatrice et réussie qui en dit long sur l'état général de notre entreprise et la souffrance du personnel dont elle ne se soucie aucunement.

Les principales revendications étaient et sont encore :

+ le comblement de tous les emplois vacants par des postiers titulaires (mobilités entrantes, CDIations).

+ l'amélioration immédiate des conditions de travail sur les chantiers, ce qui doit aller de pair avec plus de formation et plus de promotion.

+ le respect de la dignité de tous les personnels.

Nous avons à faire à une direction sourde de nos inquiétudes, muette face à nos questionnements et aveugle face aux problèmes de sous effectifs permanents. Bientôt peut-être vont-ils sentir que la colère va se généraliser ? Notre directeur, adepte de la langue de bois et méprisant envers son personnel, méritait cette attention !

## Aucun dialogue social !

Cette mobilisation doit en appeler une autre car le personnel est méprisé, non reconnu graduellement et financièrement, en souffrance sur leur santé physique et psychologique avec une pression inhérente de l'encadrement et de la direction. Afin de régler tous les problèmes locaux de chacun d'entre nous qui semblent similaires, il est temps de procéder à une action forte de toutes et tous pour enfin changer les choses et faire reconnaître notre statut et notre métier.

De quoi sera fait demain pour chacun d'entre nous, avec 62 PPDC-MF actuellement contre 110 en 2026 et une nouvelle gamme Courrier J+3 à l'horizon 2023 ? Que faudra-t-il subir ou encore accepter ? Quelle charge de travail, quelle reconnaissance ? Quel pouvoir d'achat ? Nous voulons des garanties pour notre avenir et non une précarisation pour demain !

**La seule solution est de préparer un grand mouvement unitaire, national et coordonné des Pics. Nous y travaillons à Poitiers !**

Pour défendre nos droits, notre pouvoir d'achat et la reconnaissance du personnel ainsi que de l'emploi CDI sur tous nos sites !

**Et nous pourrions aussi nous retrouver à Paris pour lancer une telle dynamique...**



## Arrêt Omont : ils persistent et signent !

Il a fallu des mois pour que les directions locales des Pics acceptent que les grévistes signalent à leur hiérarchie qu'ils mettaient fin à leur grève, en particulier sur les préavis de SUD-PTT dits de "fin de semaine". Des notes d'information locales ont repris ce principe inspiré d'un arrêt de la Cour de Cassation validant qu'un cheminot mettait fin à sa participation à un mouvement de grève.

Mais, cet été, la branche Courrier-colis nous a annoncés qu'elle généralisait l'utilisation de l'arrêt Omont, jurisprudence du Conseil d'Etat qui permet de prélever tous les jours avant la reprise effective du travail. Devant ce coup de force, SUD appelle tous les collègues concernés à continuer de prévenir leur hiérarchie qu'ils cessent leur grève dans les formes habituelles (par mail, par requête...)

## Attaques en règle...

### Jours de repos pénibilité Seniors : la fin ?

Le Siège est en train de réviser la liste des fonctions pénibles qui permettent de bénéficier des jours de repos seniors.

Ces derniers ont été reconduits jusqu'à fin décembre 2021 mais l'accord "La Poste engagée" prévoit l'actualisation des fonctions pénibles (???) et la mise en place « d'un temps de repos spécifique pour toute la durée de l'accord pour les postiers qui exercent une fonction pénible ».

Tout cela sent la remise en cause des jours de repos et la décision sera prise avec les seuls signataires de l'accord.

**SUD-PTT a publié une affichette pour dénoncer l'argumentation de la Poste et propose une pétition à signer... Contactez nos militantes et militants !**

### Calcul des bonis en nuit

Des agents travaillant en nuit ont vu leur jours de bonification (les bonis) proratisés selon une formule qui sous-entend que nos collègues seraient avantagés ! C'est faux et nous l'avons signalé à la DRH de la Poste dans un courrier, pour l'instant sans réponse.

**Extrait de cette lettre :**

« Dans l'exemple qui vous est soumis l'agent avait 20 CA, il en a posé 12, il lui en reste 8 (ou deux semaines). **Soit deux Bonis octroyés.** Or, l'agent travaillant en nuit en a eu 1,5 !

S'il avait travaillé dans un régime de 25 jours (5 semaines), il aurait posé 15 jours et il lui serait resté 10 jours. **Soit deux Bonis octroyés !**

S'il avait travaillé dans un régime de 30 jours (5 semaines), il aurait posé 18 jours et il lui serait resté 12 jours. **Soit toujours deux Bonis octroyés !**

*Vous constaterez aisément qu'aucun agent n'est avantagé ou lésé en la matière, quelles que soient les obligations hebdomadaires de service »*

**Là encore, nos militantes et nos militants tiennent à votre disposition le courrier envoyé à la DRH et peuvent vous aider à faire une requête...**