

L'inSudmersible

Journal de liaison des PIC et CTC - Mars 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

Compte-rendu bilatérale :

Polyvalence totale !?

Fin des fonctions agents et pilotes de production ☐ Place aux équipiers sur 4 niveaux ! ☐ Les nouveaux métiers : c'était pour rire ! ☐ Côté recrutement : on verra... ☐ Pour les PDE, vers le zéro euro ? ☐ C'est vraiment une négociation ?

La fin des agents et des pilotes de production... place aux équipiers !

La DRIC avait planifié sur deux semaines une série de bilatérales préparatoires à un accord et à une CDSP sur l'avenir des Pics.

Première annonce : la DRIC programme la fin des fonctions des agents de production et des pilotes de production. A la place : une fonction d'équipier sur 5 niveaux. I.2, I.3, II.1, II.2 et l'équipier référent en II.3 !

A la question posée, ça change quoi, il nous a été répondu que :

- la classe I correspondrait à l'exécution de l'activité, la classe II à la maîtrise de l'activité et pour le II.3, outre la maîtrise de l'activité, la capacité à remplacer l'encadrement,
- les postes de travail ne seraient plus "référéncés" (traduction : classifiés)
- la classification des agents se ferait en fonction de leurs compétences.

La Poste sur la convention collective et sur les grades ?

Sauf que ce n'est pas une réponse : pour affecter un agent qui a tel ou tel niveau de compétence, il faut bien savoir le niveau de compétence exigé pour tenir tel ou tel poste de travail.

Et cela s'appelle la classification des postes !

De fait, la Poste veut mettre fin à cette classification des postes de travail pour casser toute "rigidité" pour adapter en permanence les effectifs à la charge.

Et la distinction entre agents et pilotes est encore un obstacle : de deux fonctions avec deux ou trois niveaux, on passerait à une fonction avec 4 niveaux !

Ce projet foule au pied tous les textes de l'entreprise : convention collective, contrats de travail...

Respect des textes !

En particulier l'article 21 de la convention commune : « 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 (...) ».

La ou les fonctions occupées doivent correspondre au niveau de classification de l'agent. C'est ce que prévoit aussi le contrat de travail :

« Le contractant exercera les activités attachées à la fonction de AGENT DE PRODUCTION, relevant du niveau de classification I-2, (...), il pourra être affecté aux divers postes correspondant à la nature de son emploi et à sa qualification ».

Désolés, mais équipier ce n'est pas un niveau de qualification, c'est du marketing patronal !

A travail égal, salaire égal !

Nous avons ensuite abordé la question de la poly-activité. Question : c'est quoi ?

Réponse : faire plusieurs activités ! Certes, mais pour SUD-PTT, ça doit être sur des postes de travail à classification identique.

Il est clair que ce concept "d'équipier" va empirer la polyvalence à tout crin que nous connaissons.

Pour nous, il y a un principe de base : qui dit polyvalence dit reconnaissance de cette polyvalence !

C'est le II.1, grade de base. Avec un niveau de plus pour celles et ceux déjà II.1, II.2 et II.3

Nouveaux métiers, recrutement, PDE : tour d'horizon...

Nouveaux métiers : y'en n'a pas !

Le document qui servait à l'audience évoquait « *un plan de formation sur les métiers en transformation* » et « *un dispositif d'appropriation des nouveaux métiers et nouvelle organisation* ». Nous avons demandé quels étaient les nouveaux métiers car cela "ne sautait aux yeux"... qu'il y en avait des nouveaux ! Etant entendu qu'un plombier qui a un nouvel outil reste... un plombier !

Débat rapidement bâclé puisqu'après quelques échanges, tout le monde a convenu qu'il n'y avait pas de nouveaux métiers.

Côté services supports, pas grand chose non plus à se mettre sous la dent (extraits du document) :

- « *mise en place d'un service RH au sein de chaque Pic* »,

- selon les Pics, « *des chargés de gestion (cl. III) et/ou des assistants RH (cl. II)* », mais sans plus de précision. A ce sujet, nous avons pointé que les agents concernés sont souvent soumis aux directives des CSRH, sans aucun véritable pouvoir en matière de prise de décision, pris entre le marteau et l'enclume.

- « *un service qualité au sein de chaque Pic avec 1 RQSC et un animateur satisfaction clients (cl. III) et des techniciens qualité (cl. II)* »,

- un responsable communication par Pic,

- un contrôle de gestion (sans changement)

- une nouvelle fonction de Responsable de l'excellence opérationnelle : c'était ça le nouveau métier !

- et « *une activité RT3S en évolution (réflexions en cours)* »

Pour l'instant, on n'en saura pas plus...

Recrutement

Pour le recrutement, nous avons maintenu notre revendication initiale : tous les intérimaires, CDI Intérimaires, CDD de longue durée et autres statuts tiennent des postes de travail permanents.

Ces collègues "hors statut" correspondent donc à des vrais besoins. Ils doivent donc être recrutés !

Notre demande officielle a été d'avoir le nombre d'intérimaires, CDD... Pic par Pic pour la prochaine réunion. C'est le meilleur moyen pour connaître les besoins en effectifs.

En matière de classification, la DRIC proposerait que le I.2 soit le niveau d'entrée avec un passage en I.3. Dans quelles conditions, au bout de combien de temps, avec quelles exigences ? Pas de réponse pour l'instant !

Les PDE, qu'est-ce que c'est ?

Le PDE est le plan de déplacement en entreprise. Cela recouvre une série de mesures qui peuvent être prises par l'employeur pour améliorer l'accessibilité au lieu de travail et, de plus en plus, réduire l'usage du véhicule personnel. Exemples : prise en charge totale ou partielle de l'abonnement transport, financement du co-voiturage, abonnement vélo...

Ce sujet a été inscrit dans l'accord DRIC de 2018.

Nous avons abordé de suite la question qui fâche et qui est le nerf de la guerre : l'argent ! En effet, sans impulsion financière, peu de chance que des choses aboutissent. En matière de co-voiturage, des accords ont été dans des entreprises incluant une aide financière au conducteur. Sans aide, c'est échec assuré... Y compris sur cet aspect, c'est loin d'être gagné !

On le voit : rien de vraiment précis à part ce qui intéresse la DRIC, à savoir les équi-piers avec une polyvalence généralisée!

Et la pénibilité, et la prime Pics, et la prime transports dans tout ça ? Rien, pas un mot !

Pour avancer, il va falloir que les syndicats parlent d'une seule voix dans les semaines qui viennent !

Nos propositions revendicatives

- **l'arrêt des fermetures des Pics** et de la massification du courrier,
- **le comblement des emplois vacants** par la mutation des collègues intéressé-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,
- **la création d'une prime** annuelle Pics,
- **le versement d'une prime transport** et le remboursement intégral des abonnements de transport,
- **le bénéfice des parcours qualifiants** à chaque agent qui le demande.