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 - Février 2023

Accord métiers traitement - NGC :

Ça sera sans nous !

1 Mutations d'office : "open bar" !

Mutations d'office : l'accord qui ne dira rien du quotidien des agents !

C'est le sujet qui préoccupe le personnel : du fait de la suppression du timbre rouge, y-aura-t-il des mutations d'office en jour parce que la Poste réorganiserait ces activités ?

Cette question est évoquée dans toutes les Pics, par des sureffectifs générés par une réorganisation ou parce que des collègues seraient déclarés inaptes par la disparition d'activités, comme le tri manuel !

Pour la DEX-CIL, ce ne sont pas des mutations !

La réponse de la DEX-CIL est pour le moins scandaleuse : ce ne sont pas des mutations puisque nos collègues resteront sur leur établissement ! Du coup, pas question pour la direction d'intégrer dans l'accord une référence au maintien des horaires et des activités, sans mutation d'office.

Et, de fait, la DEX-CIL valide bien qu'il y aura bien des changements d'affectations entre brigades, et ce, en lien avec les besoins découlant des nouveaux plans de production dans le cadre de la mise en place de la NGC ou de tout autre projet de réorganisation. Chaque établissement étudiera ses besoins en moyens et mettra les effectifs équivalents en rapport.

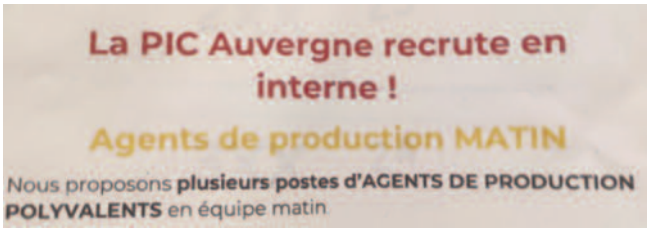
L'accord soumis à signature jusqu'au 24 février ne dira donc rien sur le sujet et laissera la main libre à l'échelon local !

Des directions locales décomplexées...

Et comme la DEX-CIL refuse de maintenir de l'activité manuelle en nuit, les directions locales se "lâchent"...

A Tours-Sorigny, la possibilité de rester en nuit pour les agents de la classe I est subordonnée à l'obligation de faire des activités de classe II, notamment sur les TTF !

Au passage, la DEX-CIL assume une nouvelle entorse au respect des classifications.



Car nous avons des grades ou des contrats de travail qui spécifient le niveau de classification ! Etre sur une TTF, c'est du II.1, du I.3, du I.2 ? ... Pour eux, c'est du pareil au même avec cette distinction bidon entre "animation" et "alimentation" ! Tout le monde peut donc bosser sur les TTF. Et les formations seront obligatoires sous peine de passer en jour !

Sur la Pic Auvergne, un nouveau concept vient d'émerger : la polyvalence dans la polyvalence ! Pourtant, il était prévu de réserver et geler des emplois en jour pour des collègues de nuit qui seraient "démontés" de leur brigade... du grand n'importe quoi ! On attend de savoir ce qu'ils entendent par "polyvalents" alors que nous le sommes déjà. Une occasion de faire le tri avec « lettre de motivation + CV... »

SUD ne signe pas un texte qui ne donne aucune garantie !

Non seulement, nous ne signerons pas ce "machin" mais nous appelons le personnel à débrayer, quelle que soit la forme des arrêts de travail, en cas de mutation imposée.

Et même en plein mouvement des retraites, nous sommes toujours partisans d'une action nationale unitaire, qui parte de ces préoccupations immédiates comme les mutations d'office !

C'est nécessaire et possible car c'est notre vie de tous les jours qui est en cause ! Et les primes prévues à l'accord n'y changent rien !

2 Classifs, le miroir aux alouettes

Accès à la classe II : rien ne change...

Et le gagnant est ... personne !

En effet, le pourcentage d'agents en classe II ne bouge pas ! La Poste peut toujours comparer au pyramidage de 2006, cela ne change rien.

En 2021, le projet de la DRIC était de **49 %** du personnel en classe II. Et les statistiques de la DRIC en 2018 faisaient alors apparaître **45 %** du personnel en classe II. Conclusion : avec un chiffre de 46 %, rien ne bouge !

Au passage, on nous promet 20 % de I.2 et 80 % de I.3 au sein de la classe I. Mais le minimum aurait été de positionner tout le monde en I.3, en supprimant le niveau I.2 ! Ce qui avait été acté par l'accord de 2018... Notre demande est très simple : à travail égal, salaire égal, car il n'y a pas de différence entre les deux niveaux !

De plus, ces chiffres sont totalement faussés par un nombre d'intérimaires très élevé, I.2 en général, qui ne sont pas comptabilisés !

Classification	Répartition par classes CDSP 2006	Répartition par classes proposée en 2023
I	54,6%	**43,7%**
II	34,2%	**46%**
III et IV	11,3%	**10,3%**

Revendications de SUD-PTT pour les classifications :

- Agent de production : II.1 (grade de base)
- Pilote de production : II.3
- Encadrant : III.3

2.2.2 Une structure fonctionnelle qui s'adapte aux évolutions des activités

Les activités en PIC évoluent et peuvent demander une polyvalence renforcée, un niveau d'expertise plus grand ainsi que l'apprentissage de nouvelles activités avec l'utilisation de nouvelles technologies.
Les signataires de l'accord conviennent dès lors que la structure fonctionnelle de la CDSP de 2006 mérite d'être adaptée et actent d'une nouvelle structure fonctionnelle qui renforce significativement la classe 2.

C'est une blague ? Avec l'accord, il n'y aura pas plus de classe II qu'il n'y en a aujourd'hui et on a droit à une "polyvalence renforcée", à de nouvelles activités...

3 Logistique : une nouvelle activité sans aucune reconnaissance !

Nouvelles activités, nouvelles compétences et... rien à la fin !

L'accord s'inscrit dans la mise en œuvre de l'activité logistique, dénommée Log'issimo.

Cette activité ne concerne pas que les Pics, mais elle se rajoute à une polyvalence généralisée à tel point que les classifications et les contrats de travail ne sont absolument pas respectés, depuis des années. En termes de reconnaissance, c'est le zéro pointé ! Et la Poste abuse des termes comme "animation", "pilotage", "polyactivité"et finit par faire de la "bouillie RH".

C'est pourquoi SUD-PTT défend le principe de trois fonctions structurant le travail dans les Pics.

2.1 Un développement des compétences nécessaire pour l'introduction de nouvelles activités en PIC

Les nouvelles activités en PIC entrainent des évolutions sur les métiers et les fonctions.

FONCTIONS	Eléments de contexte
AGENT DE PRODUCTION	Evolutions technologiques, développement de la mécanisation en PIC, redimensionnement des activités de tri manuel, baisse du vidéocodage, activité de logistique/gestion de stocks Travail en équipe, polyactivité
PILOTE DE PRODUCTION	Renforcement des activités d'animation, expertise au sein des îlots en PIC, animateur UAP, Traitement des nouvelles activités en PIC (activité de logistique/gestion de stocks, ...)
ENCADRANT TRAITEMENT COURRIER	Evolution de l'organisation : développement des EAP/UAP, développement de la SST, développement de l'accompagnement des évolutions professionnelles, accompagnement des évolutions organisationnelles, le nouveau modèle de pilotage

Cet accord représente un vrai recul social en laissant la main libre aux directions locales, sans aucun cadre collectif. Les primes ne compenseront jamais les changements brutaux en matière d'horaires ! Du côté de l'amélioration des classifications, c'est le désert absolu.

Créer un rapport de forces national, proposé par SUD, reste d'actualité !