

GRÈVE NATIONALE LE 18 MAI : ET DEUX FOIS PLUTÔT QU'UNE !

Pics

Mardi 18 mai, c'est grève nationale à la Poste ☐ Une grève souvent appelée par trois, quatre voire cinq syndicats dans certains départements ! ☐ Grogne et mécontentement doivent s'exprimer très fort mardi ☐ Et plutôt deux fois qu'une ! ☐ Pour nos revendications communes à tous les collègues ☐ Et n'oublions pas celles de notre secteur...



Parce que c'est le moment de dire STOP !

Stop aux salaires en berne !

Oui, le moment est venu de dire STOP. Côté salaires et pouvoir d'achat, la coupe est pleine. Et les remerciements et félicitations du Président ne suffisent pas à remplir le porte-monnaie !

Après la suppression totale du versement de l'intéressement, la direction de l'entreprise a refusé tout versement de la prime de 1000 euros, prime pourtant préconisée par le gouvernement. Enfin, en matière d'augmentation salariale, on a touché le fond avec une proposition de 0,2 % pour l'année 2021... Pourtant, sur un an, selon une estimation provisoire, les prix à la consommation devraient augmenter de 1,3 % fin avril 2021.

Stop au piétinement des règles RH !

Ce début de printemps a vu une accélération du mépris du Siège à l'égard des règles RH, déjà bien mal en point ! L'entreprise s'est ainsi permise d'inventer des règles de toute pièce, contredisant même les consignes du ministère du travail à propos des gardes d'enfants pendant les vacances scolaires. Le fil conducteur de la gestion RH à la Poste, c'est dorénavant la "dette sociale" : des règles comptables non écrites l'emportent sur nos droits au quotidien !

Stop aux suppressions d'emplois, aux réorganisations !

Avec son nouveau plan stratégique, le Siège programme des centaines de réorganisations dans tous les métiers. Suppressions d'emplois et développement de la précarité sont devenues la norme, où l'humain et ses droits n'ont plus leur place !

La colère est là, l'unité aussi !

Dans un tel contexte, nombreux sont les syndicats départementaux qui se rencontrent et préparent la grève pour le 18 mai (voir ci-contre). C'est du jamais vu dans l'entreprise, bien au-delà de l'appel national des fédérations SUD-PTT et CGT.

Alors dans les Pics, il faudra répondre présents le 18 mai.

Une grève très forte, très haute, permettrait d'inverser le rapport de forces et d'envisager un avenir meilleur !

Historique ?

Il y avait un grand besoin d'avoir une riposte nationale à la hauteur des attaques que nous subissons.

C'est la raison pour laquelle la fédération SUD a décidé d'appeler à la grève le 18 mai car cette date était déjà programmée par nombre d'intersyndicales locales. Et depuis, les appels unitaires se multiplient...

Alpes de Hautes provence : appel CGT, FO, CFDT, SUD

Calvados : CGT, FO, SUD, CFDT, CFTC

Charente Maritime, Vaucluse : CGT, SUD, FO, CFDT

Côtes d'Armor : CGT, FO, CFDT, SUD

Drôme Ardèche : SUD, CGT, UNSA, FO.

Finistère : CGT, SUD, FO, CFDT, UNSA

Hauts-de-Seine (Réseau) : SUD, CGT, FO, UNSA, CFTC

Ille-et-Villaine, Hérault, Gers : CGT, FO, SUD

Guyane : UTG, SUD

Les appels unitaires devraient encore s'élargir avec l'appel de la fédération CGT.

Maintenant, à quelques jours de la grève, il faut se convaincre entre nous, convaincre celles et ceux qui hésitent encore, celles et ceux qui doutent...

Alors, le 18 mai, on y va !



Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des envièrges 75020 Paris
tel 01 44 62 12 00 — fax 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.fr — www.sudptt.org

Mai 2021

Union
syndicale
Solidaires

ACCORD COURRIER, LA PÊCHE AUX SIGNATURES...

Initialement, le projet d'accord de la BSCC qui doit se substituer à celui de 2017 prévoyait pour les Pics la généralisation des UAP (unités autonomes de production) au sein d'EAP (équipes autonomes et performantes). Soit des EAP "Logistique", "Petits formats", "MTP", "Services clients"...

Ce modèle étant généralisé dans tous les services de la branche, il est prévu le versement d'une prime dans les Pics, à l'identique de celle versée à la distribution avec des critères conditionnant son versement. Critères inconnus à ce jour, même si l'on sait qu'absentéisme et critères de "qualité" pèseront sur son niveau...

Au-delà de la mise en concurrence entre les équipes et les agents, on a vu apparaître au dernier moment un nombre de promotions, signe que la signature d'un tel accord était loin d'être acquise !

Des annonces qui ne règlent rien !

De fait, sur les "vrais" sujets, de telles annonces ne règlent rien ...

Côté classifications, malgré les promotions organisées à la suite de l'accord DRIC de 2018, on constate que la structure fonctionnelle cible bouge peu : à trois ans d'écart, le ratio classe I - classe II n'a varié que de 2 % (voir tableau) ! Le II.1 grade de base concerne encore 45 % du personnel.

Côté classifications encore, nous ne savons pas à quoi correspondent les 200 promotions sur le niveau II.1. En effet, depuis le dernier accord DRIC, la branche et la DRIC ont toujours refusé d'admettre l'évidence : à savoir que le poste de travail sur TTF était du niveau de pilote de production, soit du II.1. Or, il y a au moins 320 TTF, soit un minimum de 640 emplois (1 en jour, 1 en nuit) et d'agents qui devraient être en II.1. On nage en plein brouillard depuis 2018, faute de réponse claire et précise !

De plus, il est certain que la logique des UAP et de l'organisation en équipes va aggraver la polyvalence sans tenir compte des grades et des contrats de travail des collègues !

Le sous-effectif permanent organisé. La branche refuse aussi de remettre en cause un de ses principes en matière de gestion du personnel : elle systématise en effet un "taux de vacance d'emploi" permanent à 8 %. Là où il faudrait 10 agents, il n'y en a que 9 en moyenne. Après, c'est heures supps, Intérim, CDD...

Au passage, on nous vante l'autonomie, la montée en compétences, le professionnalisme et on maintient dans la précarité des collègues très rarement formés... et pour cause !

Pénibilité, sortez les loupes ! Sur plusieurs pages, l'accord cultive à souhait la Santé et sécurité au travail (la SST), "l'excellence" et met en avant du nouveau matériel sensé réduire la pénibilité.

Sauf qu'en matière de mesures concrètes pour réduire la pénibilité, ne cherchez pas : il n'y a rien, rien de rien ! Même pas la "micro-pause" qui permettrait de souffler entre deux changements de chantier.

On le voit, tous les problèmes soulevés depuis très longtemps restent sans réponse !

Le 18 mai, nous leur rappellerons à nos dirigeants !

Extrait du projet d'accord

(Pic - DRLOI) :

- 400 promotions du niveau I.2 vers le niveau I.3
- 200 promotions de la classe I vers la classe II
- 60 promotions de la classe II vers la classe III
- 70 promotions au sein de la classe III

Répartition des grades en PIC 2018

Classification	Répartition actuelle des grades	
I.2	16,83%	40,51%
I.3	23,68%	
II.1	26,21%	
dont II.1 agent	19,9%	45,82%
II.2	12,83%	
II.3	6,78%	
III	7,50%	7,52%
IV	3,47%	3,47%
SO	2,67%	2,67%

Structure fonctionnelle cible 2021

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

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

NOS REVENDICATIONS

- l'arrêt des fermetures** des Pics et de la massification du courrier,
- le comblement des emplois vacants, le recrutement des intérimaires ou CDD** qui restent 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, l'alternance de positions assis/debout, ...
- le II.1 grade de base** afin de reconnaître la polyvalence, avec le passage sur le niveau de fonction supérieur pour les agents déjà en II.1,
- le versement d'un 13ième mois**, comme dans de nombreuses conventions collectives
- l'heure de nuit** à trois euros,
- la compensation des jours fériés** coïncidant avec les jours de repos pour tout le personnel.