

# Face à la DRIC... On se coordonne !!

## La DRIC, nouvelle “coordination” patronale des Pics

Depuis le 1er janvier, toutes les Pics sont sous la coupe hiérarchique et budgétaire de la Direction du réseau industriel du courrier (DRIC). Même si la gestion RH du personnel reste au sein des DSCC, il n’y a plus qu’un seul patron, un seul responsable hiérarchique pour les Pics : le directeur de la DRIC.

Les objectifs de la DRIC ? Derrière la nov’langue postalo-industrielle, on voit tout de suite que ce n’est pas pour notre bien :

- « Développer un modèle de pilotage par les coûts unitaires pour favoriser les meilleures décisions sous l’angle de la compétitivité (qualité/coût) »,
- « Développer le travail en équipes autonomes »,
- « Produire à un faible coût unitaire qu’elle améliore... ».

Bref, économies et productivité sont au menu des mois qui viennent !

## Nous sommes bien plus forts qu’on ne le pense...

C’est bien le débat que nous devons avoir avec tout le personnel. Devant les mêmes problèmes, les mêmes revendications et, dorénavant, devant le même patron, doit-on rester isolé, Pic par Pic ? Non, non, trois fois non !

Le personnel des centres de tri, maintenant des Pics, a toujours été plus fort en se coordonnant. Par le passé, nous avons su nous coordonner alors qu’il y avait encore une centaine de centres, et avec 33 Pics, c’est encore plus facile !

## Bien plus forts, oui, si nous dépassons nos divisions !

Oui, nous sommes bien plus forts qu’on ne le pense : c’est la première chose à comprendre. Avec un mouvement national et coordonné sur 33 Pics, on verrait vite qui détient le pouvoir !

On verrait vite si le Siège peut rester aussi longtemps sourd à nos revendications.

Mais pour être forts, il faut dépasser nos divisions, il faut les surpasser ! C’est pour cela qu’il faut commencer à débattre de revendications qui doivent devenir communes à tous les syndicats et à tout le personnel. Prenons le temps nécessaire à la discussion car notre but est d’avoir une plateforme revendicative qui fédère tout le personnel.

## Renforcer notre unité, que ce soit entre syndicats ou entre agents !

Certaines revendications sont déjà communes aux fédérations syndicales : c’est le cas de l’emploi, totalement sinistré dans les Pics, du manque d’effectifs avec le développement de l’intérim, ou encore du II.1 grade de base.

Tout doit être discuté avec le personnel pour aboutir à une plateforme commune avec quelques revendications “phares”.

Mais il faut aussi dépasser les divisions entre agents, divisions parfaitement orchestrées par les directions avec les RAP et un management à la “trique”. Nos intérêts collectifs sont bien supérieurs à nos intérêts individuels !

## Quel type d’action collective, quel type d’action nationale ?

Au-delà du débat sur nos revendications, il faut aussi débattre du type d’actions et de grèves à organiser. A priori, nous n’écartons rien : grève de 24 heures avec montée nationale, mouvements de grève sur plusieurs jours, débrayages répétés d’une heure pour les salariés...

Tout doit se discuter publiquement mais avec deux idées importantes :

- être capables de durer (comme nous l’avons fait au moment des grèves pour l’heure de nuit)
- dégager des actions communes à toutes les Pics.

## Nous, on est prêts !

## Quelles revendications prioritaires à débattre dans les Pics ?

Les revendications qui suivent sont évidemment à débattre avec toutes les forces syndicales et le personnel...

### Effectifs, précarité

La situation se dégrade dans toutes les Pics avec la création d'une force de travail flexible : recours régulier à l'intérim, création de postes de travail à temps partiel, appel aux groupements d'employeurs en logistique (GEL) pour "partager" les salarié-es avec d'autres entreprises ! Contre la précarité et le manque chronique d'effectifs : nous voulons des CDI et de l'emploi stable !

### Le II.1, grade de base

Avec la fonction "agent de production", la Poste généralise la polyvalence (sur les niveaux I.2, I.3, II.1) en bafouant la classification des postes de travail. Les contrats de travail sont pourtant signés pour tenir un seul niveau de classification, ce que dit aussi la convention collective. Si le Siège veut de la polyvalence alors nous voulons le II.1 grade de base ! Et avec une reclassification plus élevée pour celles et ceux qui sont déjà II.1.

### La reconnaissance de la pénibilité

Nous demandons l'ouverture d'une négociation portant sur la pénibilité du travail dans les Pics. Trois raisons à cette demande :

- aujourd'hui, il existe quelques mesures (TPAS pénibilité, Jours seniors...) mais aucune ne permet de partir en pré-retraite avant l'âge légal. Le TPAS c'est 70 % du traitement et pas d'équivalent pour les salariés.
- le compte pénibilité créé lors de la réforme Hollande n'a pas d'effet rétroactif : il faudra donc 25 ans de travail pénible pour pouvoir partir à 60 ans au lieu de 62 ! (1)
- de plus, l'organisation mise en place avec rotation sur les positions de travail ne permettra pas (ou rarement) d'atteindre les seuils d'exposition pour bénéficier des points (exemple : postures pénibles, au moins 900 h/an). Notre revendication : une année de bonification pour sept années de travail pénible.

### Le 13° mois

Le salaire des contractuels relève de décisions du Siège et le traitement des fonctionnaires est fixé par l'Etat. Il y a pourtant une revendication qui nous est commune, quel que soit notre statut : le 13° mois !

### L'heure de nuit

La dernière revalorisation (1,50 cts + 0,50 cts) remonte au mois de juin 2007 après la longue grève des centres de tri impulsée par SUD-PTT. Dix ans ! Déjà, à l'époque, nous revendiquions un taux à 3 euros !

1 : dans la loi, le compte a un maximum de 100 points, dont 80 sont utilisables pour "acheter" 8 trimestres (2 ans), à raison d'un point acquis par trimestre "pénible". De plus, si l'accord "Un avenir pour chaque postier" a élargi le compte aux fonctionnaires, la possibilité de partir avant l'âge légal a, elle, été écartée (il reste la possibilité de faire des formations ou d'accéder à un temps partiel payé à temps complet grâce aux points du compte).

## Le travail en îlots à Nantes

Une technique de management qui vise à mettre en concurrence les agents. Objectif : augmentation de la productivité mais aussi et surtout mise en place de très petites équipes plus faciles à "manipuler".

Retour d'expérience sur la Pic de Nantes au moment où la DRIC affirme vouloir développer « le travail en équipes autonomes »...

Au moment de la mise en place des îlots, la direction avait fait miroiter qu'on pouvait « choisir » son poste de travail. Vous voulez faire du tri manuel, de la TOP, de la MTI, du quai ? « vous choisissez et nous vous garantissons que l'activité choisie sera majoritaire dans la vacation ».

Mais les agents ont vite déchanté... En effet, il est impossible de fonctionner avec ce type d'organisation si les effectifs ne sont pas à la hauteur et si les positions de travail ne sont pas toutes couvertes par du personnel permanent.

Depuis la mise en place des îlots, le manque de personnel est permanent et les engagements de pourcentage d'occupation sur un îlot (40 %) n'ont pas été respectés. Ce qui a conduit, soit à jouer les bouche-trous en permanence, soit à rester sur un îlot en sous-effectif dans des conditions de travail inacceptables.

La section SUD de la PIC a immédiatement condamné cette organisation du travail. Outre le fait que nous anticipions le non-respect du pourcentage d'occupation sur chaque îlot, nous savions que cela allait générer des conflits entre équipes et entre agents sur la notion de qui fait quoi, sur le sentiment qu'un îlot était privilégié par rapport à un autre. Et c'est ce qui s'est passé ! Au point que la plupart des directeurs qui ont dirigé la PIC ont plus ou moins reconnu les difficultés avec des petites évolutions, mais sans remettre en cause la finalité de ce type de management.

La meilleure solution : ne pas laisser s'installer ce type de management qui dégrade l'ambiance, désolidarise le personnel en le divisant en de multiples petits groupes. Une organisation du travail qui multiplie aussi les lieux de prises de service différentes et les pauses décalées.

Depuis le passage en PIC, nous avons pu constater que cette mise en place d'îlots n'a fait qu'aggraver le nombre de TMS et de maladies professionnelles. Avant, les agents tournaient presque sur toutes les positions de travail : depuis la mise en place des îlots, les activités se sont réduites et, de fait, le travail est devenu encore plus répétitif !

**Visiblement, la DRIC a la volonté de généraliser cette organisation du travail à toutes les Pics.**

**Une revendication supplémentaire pour la future plateforme revendicative !**