



Le Journal DESPIC

Le bulletin d'information CGT FAPT des PIC, PIAC, CTC, CTN

AU SOMMAIRE

EDITO

Page 1

NAO

Page 2

La Poste se moque ouvertement du pouvoir d'achat des postiers et postiers !

UAP

Page 3

Unités Autonomes de Production

- > Exemples de Cestas (33) et Toulouse (31)
- > Déploiement dans les PFC

2-1

Page 3

Grade de base 2-1 et repyramidage

NOS DROITS

Page 4

Les connaître et les faire respecter

L'ÉDITO

« De qui se moque-t-on ?... »

Dans un contexte social tendu, où la question du pouvoir d'achat est au cœur des préoccupations des travailleurs, les postières et postiers doivent se mobiliser fortement pour vivre de leur travail et ne plus survivre.

Courant Février Le groupe La Poste annonce 24 milliards de chiffres d'affaire et 768 Millions de bénéfices pour l'année 2018. En même temps, les NAO se tenaient La Poste !!!, La Poste nous a proposé "cerise sur le gâteau" que 1.10% d'augmentation pour la classe 1 et 2, celle-ci cautionnée par les syndicats CFDT, FO, CGC/CFTC, UNSA, qui ont signé l'accord NAO. **DE QUI SE MOQUE-T-ON ?** On est loin du compte quand l'INSEE annonce une inflation de 1.85 pour 2018 !!!!

Pourtant, partout dans les territoires toujours le même constat : les postiers ne s'en sortent plus au quotidien. Même si La Poste a « lâché » une prime exceptionnelle en janvier de 200 ou 300 euros (selon les revenus), on est très loin du compte des 1000€ minimum demander par la CGT !!

Afin que les postiers puissent enfin vivre dignement de leur travail, la CGT a des propositions : une réelle augmentation des salaires pour toutes les catégories ,1800€ dès l'entrée a La Poste, le 13ème mois, le PDE (Plan de Déplacement d'Entreprise) soit la prise en charge des frais de transports pour se rendre au travail à 100% par La Poste, le grade de base 2-1 pour tous avec repyramidage, la revalorisation de l'heure de nuit à 3 euros, prime de technicité assujettie a aucun critère, etc... **Nous revendiquons ainsi clairement une meilleure répartition des richesses au sein du groupe !**

Alors que La Poste a versé 57 millions d'euros de bénéfices aux actionnaires que sont l'état et la CDC (Caisse des Dépôts et Consignation), cet argent aurait pu contribuer à une réelle amélioration du pouvoir d'achat et des conditions de travail des postiers. Cet argent aurait permis la création d'emplois pérennes en CDI et non pas, comme nous le constatons au quotidien dans nos PIC, des CDD ou intérimaires toujours plus nombreux. Pour accroître ses bénéfices et les dividendes ainsi versés, La Poste mène une politique de dumping social* en faisant de l'emploi précaire, la norme.

Nous avons l'exemple avec l'arrivée des filiales du groupe comme VIAPOST qui fonctionnent quotidiennement avec des intérimaires. La Poste les installe dans les PIC pour traiter les PPI, comme c'est le cas à la PIC de Lille Ce n'est pas ce que veulent les postières et les postiers ! Ils veulent des emplois pérennes sous un seul et unique statut, de meilleures conditions de travail, la reconnaissance du travail réalisé au quotidien par de la promotion, des augmentations de salaires. Ils veulent aussi plus de transparence et d'équité afin que notamment l'évolution professionnelle devienne un droit pour toutes et tous.

Autant de revendications pour lesquelles la CGT et les postiers sont appelés à se battre. Car seule la mobilisation et le rapport de force au sein de nos centres, nous permettront de gagner des avancées pour toutes et tous !

*pratique visant à abaisser les coûts de production en abaissant le coût de la main-d'œuvre

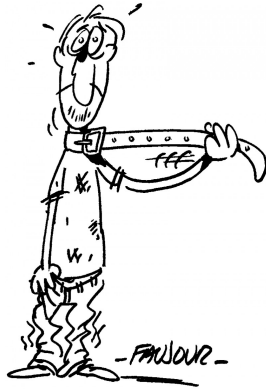
NAO

La Poste se moque ouvertement du pouvoir d'achat des postières et postiers !

Débutées le 19 Décembre 2019, les NAO se sont terminées le 18 Mars 2019 avec la signature de l'accord par une majorité des OS !!!! Encore et toujours les mêmes, CFDT, FO, CGC, UNSA ont signé celui-ci !!!

Avec leur signature, ils cautionnent une perte de pouvoir d'achat intolérable pour les postières et postiers qui une fois de plus vont devoir se serrer la ceinture !!!!!

Cet accord valide une augmentation de 1.1% pour la classe 1 et 2 => en dessous de l'augmentation du SMIC qui est de 1.5%. Elle sera effective au 1er avril et non pas au 1er Janvier comme cela devrait le cas ! **De qui se moque-t-on !!!**



Concrètement un ACC12 à l'embauche verra une augmentation de 13,50€ net par mois et un ACC23 avec 15 ans d'ancienneté une augmentation de 17,50 € net par mois !!!

Pour la classe 3, l'augmentation générale est fixée à 0,5%, accompagné d'une enveloppe pour les augmentations individuelles de 1.1%.

Le Complément De Rémunération (CDR) tout comme la Prime Ultra-Marine (PUM) et le Complément pour Charge de Famille (CCF) seront revalorisés de 1,6% au 1er juillet.

Le Groupe La Poste communique lors du Conseil d'Administration de Février **un chiffre d'affaire record de 24 Milliard d'€** **un bénéfice de 792 millions d'€** et l'INSEE annonce une inflation pour l'année 2018 de 1.85 %

QUEL PARADOXE !

Encore une fois, les NAO 2019 ont débuté tard dans l'année et se sont déroulées tambour battant !

Dès la première plénière, la CGT a sollicité les autres Organisations Syndicales pour travailler à un tronc commun afin de porter dans l'unité la plus large possible les revendications salariales des personnels. Aucune Organisation Syndicale n'a répondu à notre invitation. **DOMMAGE !!** Dans le même temps, nous avons demandé à La Poste à connaître le cadencement des plénières ainsi que la nécessité d'avoir les documents afférents aux NAO au moins 10 jours avant les réunions (et non pas comme à son habitude 2 jours avant) afin de pouvoir étudier les dossiers sereinement et consciencieusement. **Là aussi La Poste est restée muette!!!!**

L'INDEMNITÉ TRANSPORT :

La Poste intègre une indemnité de transport pour les postiers ne pouvant avoir accès aux transports en commun ou ayant des horaires atypiques. Pour en bénéficier, le trajet domicile/travail doit être au moins de 20 km pour 100 annuels, de 25 km pour 125€ et de 30 km pour 150 € annuels. Cette proposition répond partiellement à une revendication portée depuis des années mais le niveau de l'indemnité reste insuffisant et en décalage vis-à-vis de ceux ayant des abonnements de transports en commun.

AUTRES MESURES :

- > Une enveloppe de 300.000€ destinée à réduire les inégalités salariales Femmes/Hommes pour les salariés de la classe III et les groupe A tous statuts.
- > Une enveloppe de 800.000€ pour des mesures financières d'urgence à destination des postiers en situation de famille monoparentale.
- > Par ailleurs, la compensation du jour de carence pour les fonctionnaires est reconduite pour cette année 2019.

Durant tout le temps des négociations des NAO, la CGT n'a eu cesse de porter les revendications des personnels, de les tenir informer sur les avancées de celles-ci par le biais, de communiqués, de tracts, HIS, AG, etc....

POUR LES PERSONNELS ET LA CGT, LA SIGNATURE DE CE PSEUDO ACCORD N'EST PAS UNE FIN EN SOIT. CONTINUONS ENSEMBLE À PORTER LES REVENDICATIONS SALARIALES SANS LES SERVICES :

- ◆ Des emplois stables et qualifiés, tant en position de travail, qu'en moyen de remplacement permanent
- ◆ Le grade de base 2.1 et repyramidage des autres grades
- ◆ L'heure de nuit à 3€
- ◆ Le 13ème mois
- ◆ La compensation des repos de cycle tombant sur un jour férié dans tous les services nuit/jour et pour les agents contractuels a temps partiels
- ◆ La revalorisation des salaires et du point d'indice sur la base minimale d'un SMIC à 1800€ bruts pour un salariés sans diplôme, sans qualification
- ◆ La prise en charge des frais de déplacement à 100% par La Poste domicile/travail (PDE)
- ◆ L'augmentation des salaires doit être effective au 1er janv
- ◆ La prime technicité pour tous les personnels
- ◆ Le seuil des prestations sociales (COGAS) doit être revu à la hausse pour les AFOS et ACOS

Les UAP : Unités Autonomes de Production

Après la réalisation d'UAC sur la PIC de BORDEAUX CESTAS, la DRIC souhaite développer et implanter les UAP sur l'ensemble des PIC

La CGT, lors de la CDSP du 7 février 2019, s'est exprimée contre l'implantation des UAP. Les risques psychosociaux et les TMS ne feront qu'augmenter.

Les agents ont déjà des pressions importantes:

- ✓ lors de l'évaluation professionnelle annuelle,
- ✓ pour certains agents lors d'éventuel entretien intermédiaire
- ✓ lors de toutes les vacances avec les pressions hiérarchiques et la pression du chiffre et des objectifs à atteindre

Avec les UAP, des pressions supplémentaires :

- L'indice de maturité noté d'une échelle de 1 à 6 + 2 étapes avec des étoiles, NOUVELLE ÉVALUATION !
- L'objectif de trouver des propositions d'évolution d'organisation de travail ou de projet qui risque se retourner contre les agents.
(Méthode AGIL et Lean Management)
- L'objectif pour l'équipe UAP de tenir à jour un tableau de vie avec en plus des règles de vie, des règles d'or que l'on connaît déjà, des règles de vie dans les équipes.

REGLES, REGLES, REGLES.....Ça suffit !!!

- Les UAP n'ont qu'un seul but, c'est de niveler les grades vers le bas, en donnant des pseudo responsabilités à des agents de la classe 1, briefing à l'embauche, l'auto-remplacement au sein de l'équipe par le système de la sécabilité comme chez les facteurs, moins de rotation sur les positions de travail qui engendra des TMS, mettre les équipes en concurrence, etc

POUR TOUTES CES RAISONS, SANS AJOUTER LE RISQUE DE LA MISE EN CONCURRENCE DES ÉQUIPES, LA CGT NE CAUTIONNERA PAS DE NOUVELLES FORMES DE PRESSIONS SUR LE PERSONNEL

LA POSTE DÉPLOIE AUSSI LES UAP DANS LES PFC !

Pour exemple, le 11 Mars 2019 à Bordeaux, la DOT Colis Sud Ouest a présenté les UAP, ce qui ne présage rien de bon en termes de condition de travail comme dans les PIC. La CGT a été la seule à s'être opposée au projet lors de cette réunion. Le but de La Poste est de faire toujours plus de dividendes pour ses actionnaires en impliquant les agents afin qu'ils organisent leurs travail eux même pour plus de productivité.

AVEC LA MISE EN PLACE DES UAP LA POSTE VEUT :

➔ **ÉCARTER LES SYNDICATS**



Le leurre : La Poste veut faire croire aux salariés qu'ils auront une réelle participation aux prises de décisions, qu'ils seront écoutés.

Les militants CGT, formés par le syndicat pour être à l'écoute des salariés et porter leurs revendications, sont les représentants du personnel aguerris pour rassembler, proposer des actions de lutte et gagner des avancées sur l'emploi, les conditions de travail, les horaires, le salaire, la protection sociale...

➔ **BAFOUER LES MISSIONS DU CHSCT**

Avec les UAP, La Poste propose de « résoudre les problèmes » et « améliorer la qualité de vie au travail » par un système de Lean Management.

Pour la CGT, les CHSCT, avec l'appui du code du travail, des jurisprudences et des visites de l'Inspection du travail redoutées par la Direction, ont toutes les prérogatives en matière d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail. La CGT vous invite à continuer à écrire dans le cahier CHSCT mis à disposition

➔ **SUR LES PROMOTIONS ET SALAIRES**

Des UAP pour « responsabiliser et valoriser » les équipiers: un bel écran de fumée avec de belles paroles vides de contenu. **Pour la CGT**, la reconnaissance passe par les promotions et les salaires en adéquation avec les montées en compétences, les formations...

➔ **SUR L'EMPLOI**



Bouquet final : des UAP pour « augmenter la réactivité et la flexibilité ». Traduction : **rendre les agents de plus en plus corvéables à souhait.**

Pour la CGT, l'amélioration de la qualité de service et des conditions de travail passe par les créations d'emplois nécessaires face à l'augmentation de l'activité colis avec un matériel adapté et bien entretenu, mais aussi la ré-internalisation de la sous-traitance.

Grade de base 2-1

Au vue de l'évolution constante des métiers en PIC, des réorganisations, de la poly activité, pilote machine ... les grades 1.2 et 1.3 des agents de production en PIC n'ont plus leur place. Il est temps que le grade 2.1 soit le grade de base des métiers en PIC dès l'embauche et qu'il soit octroyé à chacun, chacune d'entre nous, sans condition, ni délai, avec le repyramidage des autres grades.

La revalorisation de nos compétences doit en passer par là et non pas par le changement de dénomination des agents de production en "équipiers ou équipières".

LE GRADE DE BASE 2.1 VOILÀ CE QUE NOUS EXIGEONS AVEC LE REPYRAMIDAGE !



Connaître et faire respecter nos droits

Par manque d'effectif, de compétence, La Poste tente chaque année de nous imposer, voire, de récupérer nos congés. Elle remet sans cesse en cause, ou ignore volontairement. Le BO (Bulletin Officiel) du 10 Mars 1986 est toujours en vigueur à La Poste !!!

Dans tous nos services faisons appliquer les textes et exigeons notre dû !

- ▶▶ La durée légale de notre congé est égal à 5 fois les obligations hebdomadaires de travail.
- ▶▶ Les congés doivent être pris au cours de l'année N avec une possibilité de report de 2 fois les obligations hebdomadaires de travail et ce jusqu'au 30 Avril de l'année N+1.
- ▶▶ Viennent s'ajouter les BONI qui sont des jours de congés supplémentaires. Ils sont calculés par rapport aux jours de congés pris en dehors de la période estivale du 1er Mai au 30 Septembre de l'année en cours.
- 1 BONI si le nbre de jours hors période est compris entre 5 et 7
- 2 BONI si le nbre de jours hors période est au moins égal à 8

Ces BONI sont crédités au 1er Octobre de l'année en cours

▶▶ Et enfin, les 4 RE qui depuis 2008 ne sont plus qu'au nombre de 3. La Poste ayant décidé de nous en reprendre 1 au nom de la journée de solidarité !!! Au même titre qu'une partie de nos congés, ces 3RE peuvent être reportés jusqu'au 30 Avril de l'année N+1.

Les 3 RE sont crédités au 1er Novembre de l'année en cours

ATTENTION : Toute demande de congés doit être au préalable inscrite sur votre box RH, ce qui oblige l'employeur à justifier par écrit son refus et vous permet de conserver, en cas de litige, une trace écrite !!!

PARTOUT NOUS DEVONS EXIGER :

- ▶ le maintien et le droit à congés choisis quelle que soit la période demandée par l'agent
- ▶ L'application des droits à congés en vigueur à La Poste (BO du 10 Mars 1986)
- ▶ La possibilité du rapport légal des congés et des RE sur l'année N+1
- ▶ Le retour aux 4 RE pour tous (La Poste doit impérativement prendre à sa charge la journée pénibilité)
- ▶ Le crédit intégral des BONI (1er Oct) et RE (1er Nov) de chaque agent
- ▶ Le respect des ordres de priorités de congés avec affichage des listes des priorités dans tous les services des PIC
- ▶ Des formations et des embauches massives de postiers pour pallier définitivement le manque d'effectif et de compétences qui permettront à tous de prendre des congés payés réellement choisis !

Du fait d'accords locaux, de nos services cycliques et atypiques, si vous estimez que le compte n'y est pas, ALORS :

N'HÉSITEZ PAS À VOUS RAPPROCHER DES MILITANTS DE LA CGT POUR FAIRE RESPECTER VOS DROITS ET BÉNÉFICIEZ À VOTRE GUISE DE VOS CONGÉS, BONI ET RE



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones : → (perso)	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	

MATÉRIEL FINANCÉ PAR LES COTISATIONS DES SYNDIQUÉS CGT