

CargoSud

Journal des sections Sud de Roissy Hub et Piac

Février 2021

Sommaire

Page 1 :

- Édito

Pages 2 et 3 :

- UAP : Unités A Problèmes

Page 4 :

- Fin des chèques cadeaux

- Suppression de la Prime transport

- Mise en place MTE

- Contrats GEL

Nous vous attendons

nombreux à nos prochaines HMI prévues le :

Mardi 02 mars à 22h00

Jeudi 04 mars à 12h00;

13h00; 21h00 et 22h00

Rendez-vous en salle de conférence .

EDITO

CARGO SUD est notre nouveau journal de la Plaque internationale (PIC et PIAC) successeur de la « Boîte à Murmure ».

Nous aurons à cœur de vous écrire toute l'actualité de ces deux centres de tri et certains dossiers de fond.

Pour cette première édition, nous avons insisté sur les UAP de sorte à vous rapporter les témoignages de nos collègues de quelques PICs nationales. Et ce ne sont pas les témoignages négatifs qui manquent !

La PIC de Roissy continue de se transformer et de s'adapter de plus en plus dans le colis export. La MTE en est la preuve.

L'arrêt de la desserte Lyon déjà programmée pour mars 2021 va réduire l'activité API nuit considérablement.

Des déménagements sont à prévoir au cours de ce premier semestre. SPID sera déplacé sur le même étage et l'homogénéisation nuit déménagera au second étage.

Pour la nuit, la baisse conséquente de l'activité courrier export perdure.

Tous ces changements sans embauche de titulaires cela va de soi et dans un contexte de grande précarité : un tiers du personnel est intérimaire...

Nous vous souhaitons une bonne lecture.



PIC de ROISSY-HUB
5, rue du Haut de Laval
95724 ROISSY CDG CEDEX
Tel : 01 75 35 22 45
sudptt.roissyhub@laposte.net

UAP : UNITES A PROBLEMES ?

Avec la mise en place des UAP la Poste tente de s'affranchir de son modèle de travail traditionnel en donnant un pseudo pouvoir aux agents. Cela révèle les limites d'un système incapable de résoudre les problèmes rencontrés au quotidien sur le lieu de travail. Mais les équipes auront-elles un réel pouvoir ou cela divisera t il le personnel ? Nous optons pour la seconde solution. Nos équipes militantes seront encore plus vigilantes au respect des conditions de travail au plus près du personnel.

Les UAP, issues du LEAN MANAGEMENT* , sont apparues dans les années 90 au Japon (Toyota) et ont été reprises en France par différentes entreprises dont Michelin, modèle sur lequel la Poste se serait fortement inspiré.

les UAP sont des équipes composées de 5 a 10 personnes comprenant un animateur, des relais et des équipiers. Cette équipe est autonome pour réduire les irritants au travail en matière de prévention, de qualité, d'organisation dans le but d'améliorer la PRODUCTIVITE.



La Poste dans sa démarche de l'EXCELLENCE, (mise en place d'ilots de travail, briefs quotidiens etc ...) tente depuis quelques années d'implanter ce modèle de travail en UAP dans ses centres (tel que Bordeaux Cestas qui a été le pionnier).

Ce qui peut paraître une démarche intéressante aux yeux des néophytes nous laisse perplexe au vu de la réalité sur les centres déjà au fait de cette pratique (cf les divers encadrés). Il apparaît en effet des problèmes de fonctionnement au fil du temps : agents qui prennent la grosse tête, dissensions au sein de l'équipe, encadrants qui imposent des sujets de tra-

vail à l'équipe, parfois les UAP ont du mal à voir le jour faute de volontaires, certains agents attendent une promotion qui ne viendra jamais, concurrence entre équipes, équipes trop autonomes qui débordent l'encadrement ; bref, des situations aussi variées que complexes...

Voici différents témoignages d'agents exerçant dans des établissements où les UAP ont été mises en place :

Cette pseudo autonomie amène déjà des situations où une UAP incomplète pour cause d'absence inopinée accepte de travailler avec moins d'effectifs et absorbe du trafic imprévu. Les UAP donnent à certains agents le sentiment qu'ils appartiennent à une équipe et que ça les valorise d'où le fait d'accepter tout et n'importe quoi. D'ailleurs dans chaque UAP, des rôles sont donnés: référent maintenance, référent qualité, j'en passe et des meilleures !

Depuis 1 an nous avons des UAP (GF, quai arrivée, MTP, PF, S3C) pour être honnête si tu veux c' est un fiasco. Certain e s se tirent dans les pattes pour être l' animateur et se prennent pour de vrai despote (tension entre agent). Certaines UAP deviennent trop autonome dicit mon directeur. (anarchie ?). Pas plus tard que le 22/01 lors du CHSCT nous avons fait un point, cela fonctionne si bien qu' il reste encore des agents à formés. (ben oui le Rprod doit se déplacer en nuit pour former les collègues de nuit suite à mon intervention, c' est dur). Et j' ai fait remonté suite au HMI que les encadrants suggéraient des sujets à aborder dans les UAP (où est l' autonomie ?). Pour certaine aucune résolution de problème. Donc ce qui signifie très peu d' adhésion et puis cela génère des problèmes d' organisations.

La mise en place des UAP, une dizaine au sein de la Pic de Wissous, se fait de manière poussive car les candidats ne se bousculent pas malgré un effectif de l'ordre de 600 salariés en prod. Il est vrai que les managers ont fait miroiter des promotions liées à l'intégration de ces équipes mais, au fil des RAP, il y a eu plus d'appelés que d'élus ce qui crée une désillusion voire une tension entre les "UAPistes". Cette organisation de travail est censée créer de la compétition entre collègues et donc générer de la productivité, mais c'est l'effet inverse qui peut se produire. Si des primes existaient, à l'instar de l'exemple de Michelin, cela pourrait éventuellement pallier les oublis des promotions, ce n'est pas le cas... Le phénomène d'auto-remplacement est assez répandu et malheureusement admis par les agents. Pour exemple, une UAP tourne à - 5 agents (ils sont 7 au lieu de 12) depuis plusieurs mois. Nous avons remarqué, dans certains cas, que le principe de passer au moins 30% de temps d'affectation ensemble se transforme en 100% sur leur chantier de prédilection et ce du lundi au vendredi. Pour toutes ces raisons, lors du prochain CHSCT, nous demanderons un bilan sans oublier d'interroger les personnes concernées.

La mise en place à la PIC de Toulouse a soulevé de nombreuses problématiques non résolues et qui s'amplifient au fil des mois.

Les UAP se mettent en compétition entre UAP et même entre agents de la même UAP, ce qui distille une ambiance de merde !

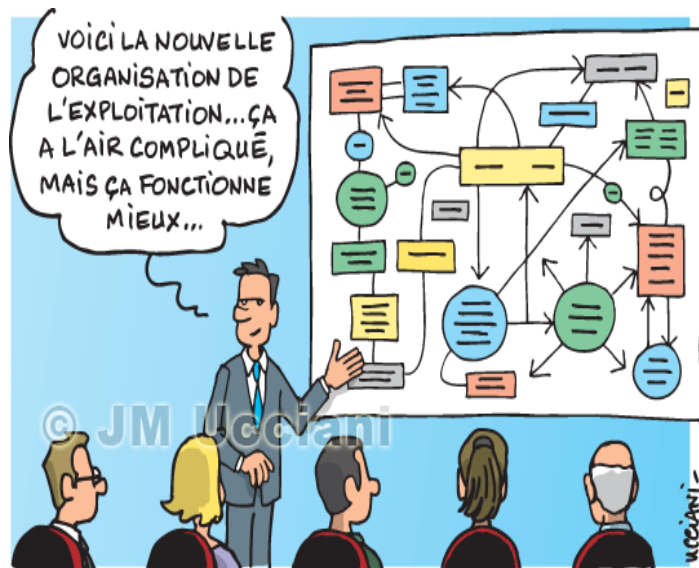
Pour Roye PIC, tout ce que je peux te dire, c'est que depuis sa mise en place il y a un an, ça a foutu une sacrée merde... Ambiance de division déplorable, entre uapistes et non uapistes... les uapistes, manquant d'humour, ne supportent pas la critique...

Obligation de faire des formations UAP en dehors du temps de travail, même si on n'est pas intéressé...

Le pire, c'est que des collègues qui assistaient à nos heures d'info n'y viennent plus car ils ont le cul entre deux chaises...

Les UAP arrivent aujourd'hui sur Roissy. Les organisations syndicales ont été reçues le 28 août 2020 et le CHSCT a été informé le 16 décembre 2020. Présentation aux agents en janvier par les RT et les encadrants. Le personnel titulaire est invité à entrer

dans une UAP courant février sur la base du volontariat. Puis formation des différents acteurs des UAP selon leur « spécialité ». Instauration de réunionites une fois par mois pour le fonctionnement. Les sujets abordés devront être validés par les encadrants avant d'être mis en chantier. Les différents relais contacteront ensuite les services opérationnels pour mettre en place le projet.



Quelle est notre position sur la mise en place de ce nouveau mode de travail ? A Sud nous sommes contre. Nous l'avons affirmé en audience auprès de la direction et au CHSCT. Les expérimentations dans les autres centres confortent notre position. Voici les points qui nous font douter de la pérennité de ce mode de travail :

- Tensions entre agents
- Challenge entre UAP
- Autonomie trop forte des équipes
- Encadrement directif
- Manque de moyens
- Fausses promesses de promotions
- Représentants syndicaux et membres du CHS écartés des problèmes du terrain

Nous resterons vigilants tout au long de la mise en place et du déploiement des UAP et nous veillerons à ce que le CHS-CT ait connaissance de tous les dossiers traités par ces UAP.

**Lean Management : Le lean management correspond à un système d'organisation du travail et de management qui vise à améliorer la qualité et à rentabiliser la production d'une entreprise en évitant au maximum le gaspillage de ses ressources. Née au Japon après la Seconde Guerre mondiale, cette technique de gestion s'applique aussi bien aux moyens de production qu'au capital humain d'une société.*

Cheque cadeaux : le glas a sonné

Le social a la Poste a décliné au cours des années. Un des derniers vestiges, les chèques cadeaux viennent de subir les affres de cette désaffection postale. Ces chèques cadeaux permettaient d'offrir un petit plus pour les enfants pour Noël, ou autre chose pour les plus grands. Maintenant un budget serait alloué aux établissements qui le gèreront à leur guise. Comment sera-t-il utilisé ? Grand mystère...

Nous demandons un droit de regard sur la gestion de ce budget pour qu'il soit utilisé jusqu'au dernier centime afin qu'aucun agent ne soit lésé au final.

Fin de la prime transport

A la CDSP du 14 janvier 2021, le directeur de la DRLOI/DRIC M. Alain BINET, nous annonce la fin de la prime PDE (Plan Déplacement Entreprise) issue de l'accord du 29 janvier 2010.

Cette même direction dit qu'il existe déjà une prime transport au sein du groupe La Poste. Celle-ci à hauteur de 200 euros maximum et annuelle ne vaut pas les 385 euros annuel issus du PDE auquel percevaient encore nos collègues rattachés à des rythmes de travail atypique !

Depuis notre rattachement à La DRLOI, ce sont tous nos acquis qui sont supprimés (Chèques-cadeaux DRL, Noël pour nos enfants, prime transports)...Par contre, une prime de 2500 euros est versée tous les ans aux directeurs d'établissement !

**TOUT pour les Dirigeants et
RIEN pour les salarié(e)s !**

Mise en place MTE dans la douleur

La MTE (Machine Tri Export) a été conçue pour traiter tout le trafic colis export DOM et Chilly .

Ce projet nous a été vendu avec 40 PT (positions de travail). Une vingtaine en matin et une vingtaine en après-midi. Or, à ce jour, nous cherchons encore les 40 collègues susceptibles d'occuper ces PT !

Pour l'instant autour de la MTE les trois quarts de l'effectif sont composés d'intérimaires. Les conditions de travail sur ce chantier sont pénibles ! Entre le bruit assourdissant de cette machine, le mode dégradé, le surcroît d'activité, la répétition des pannes récurrentes et le nombre important de rejets (+ la crise sanitaire) etc...etc...etc... nous vous laissons imaginer dans quelles conditions les collègues travaillent ! A ce jour nous ne sommes pas satisfaits de ces conditions .

Nous attendons des améliorations significatives sur ce chantier .

Le GEL des embauches

La direction du centre a décidée de faire appel à un nouveau type de personnel pour combler les manques issus de l'accroissement de travail à la MTE. Ces intérimaires en cdi appartiennent à un GEL, Groupement d'Employeurs Logistiques. En fonction des besoins des entreprises les salariés doivent changer de structure et ne peuvent refuser un poste dans un périmètre kilométrique défini. En fait ce sont des travailleurs corvéables à merci, dont la poste n'a pas à justifier l'utilisation contrairement au personnel précaire qu'elle emploie traditionnellement.

A quand le retour à l'esclavagisme ?

Nous dénonçons ce nouveau coup bas fait à l'emploi. L'arrivée du trafic de Chilly Mazarin devait créer une quarantaine d'emplois. Où sont ils ?

Nous réclamons l'embauche immédiate de vrais emplois en CDI sur Roissy.