

Le moins-disant social !

L'heure est à l'économie ! Il ne se passe pas une semaine sans qu'on nous le fasse comprendre. Et qui dit économie dit, évidemment, économie sur le dos des salariés ou bien sur leurs conditions de travail ! Et cela passe par une succession de petites choses qui disparaissent au fil des mois et qui, au final, finissent par faire un gros trou dans le budget. Et ce ne sont pas les 0,2% d'augmentation pour les salarié-es et le gel du point d'indice pour les fonctionnaires depuis 10 ans qui vont combler ce déficit ! Nous ne reviendrons pas ici sur le non versement de la prime d'intéressement ou sur l'absence de prime COVID pour 2021 car cela relève du national. Nous nous intéresserons principalement à notre secteur où les dégâts sont déjà nombreux.

Parmi les petites mesquineries annoncées, il y a la suppression des chèques cadeaux de fin d'année ou encore la fin de l'indemnité transport pour les 47 personnes de ROISSY HUB, en horaires atypiques. Les économies se font aussi sur le locatif avec le désengagement de la DRLOI du site de Bobigny, rendu au marché fin juin ou encore l'arrêt de l'annexe Bonneuil avec le rendu des surfaces à la PPDC de Paris 15. Les économies se font aussi sur le personnel avec, par exemple, l'arrêt des embauches à Bonneuil depuis janvier 2020. Elles se font également sur le type de personnel embauché avec une pléthore d'intérimaires pour remplacer des emplois permanents dans l'entreprise qui coûteraient soit-disant trop cher !

Du côté de la nouvelle direction transport, c'est la même chose ! Le nombre de chauffeurs se réduit à peau de chagrin, les nombreux départs en retraite ne sont pas remplacés, des lignes sont rendues au privé et le nombre d'intérimaires augmente au fil des mois. Tout est fait pour que le transport en régie soit petit à petit remplacé par des camions du privé avec des chauffeurs beaucoup plus malléables, sans horaires précis et avec des conditions de travail beaucoup plus dégradées.



Le constat est affligeant, le Siège de La Poste ayant demandé à chaque direction de faire au moins 20% d'économie, celles-ci passent tout à la moulinette afin d'enlever le moindre morceau de gras. Et c'est le personnel qui trinque ! Face à ce rouleau compresseur, des mobilisations locales ont lieu, comme on a pu le voir au transport pour le maintien de la prime. Dans les départements, dans les régions, des intersyndicales voient le jour afin de s'opposer aux mauvais coups. Ces discussions doivent continuer afin de proposer, le moment venu, un cadre d'action commun au personnel. Mais attention, le syndicat n'est qu'un outil. Dans cette période très compliquée, c'est bien le personnel qui détient les clés et chacun-e doit se sentir concerné-e !

 O
 F
 F
 i
 r
 e

CNAP de BRIE : Nouveaux horaires en vue !

La direction locale du CNAP a décidé de rajouter à l'accord collectif, trois nouveaux horaires de travail à ceux déjà existants sur le centre :

- Une brigade 10H-18H (cycle hebdomadaire du lundi au vendredi)
- Une brigade 13H-20H (cycle hebdomadaire du lundi au vendredi)
- Une brigade de nuit (cycle sur deux semaines, du dimanche au jeudi et du lundi au vendredi)

Elle souhaite ainsi élargir les horaires de production sur le site afin de pouvoir répondre aux différents appels d'offre et leurs éventuelles exigences. La brigade de nuit ne sera pas comblée pour l'instant. La section SUD locale a décidé de signer cet avenant à l'accord collectif sur les horaires du CNAP, pour deux raisons :



■ Le lissage de la production sur des plages horaires plus larges doit permettre de désengorger la plateforme et permettre aux collègues du site de travailler dans de meilleures conditions, avec une sécurité renforcée.

■ Ces nouveaux horaires doivent également être l'opportunité de mettre fin à la précarité du personnel sur le centre. Ces brigades doivent être comblées par du personnel titulaire, prioritairement par la cédésation des collègues intérimaires ! Pour cela, il faudra une mobilisation massive du personnel du centre ! C'est ce à quoi la section SUD s'emploiera dans les mois à venir !

Annexe BONNEUIL à BONVIN : Clap de fin !

Lors de la fermeture de Paris-Charolais en 2015, les agents les plus fragiles avaient été reclassés dans Paris intra-muros, grâce à la pression des syndicats. Hébergés dans un premier temps à Paris-Rodier dans le 9ème arrondissement, ces 11 personnes avaient atterri à Paris-BONVIN dans les locaux de la PPDC de Paris 15, début 2017. En ce début d'année, on nous informe que la PPDC souhaite récupérer les locaux prêtés à ce service au plus tard le 7 juin 2021. Ces onze personnes vont donc devoir trouver un nouveau point de chute d'ici là. Parmi ces 11 personnes, certaines ont choisi de partir en retraite ou en TPAS, d'autres sont éloignées du service pour diverses raisons. La DRLOI nous dit que les derniers ont vocation à aller à BONNEUIL puisque faisant partie de l'effectif. Les choses ne sont pas aussi simples. Si ces agents avaient été reclassés dans Paris à l'ouverture de BONNEUIL en 2016, c'est bien qu'il y avait une raison. Et cette raison existe toujours ! SUD reste extrêmement vigilant dans ce dossier.

Roissy PIAC : TVA s'il vous plaît !

Le projet « douane 2021 », c'est la taxation au premier euro (au lieu de 20 € actuellement) des PPI (Petits Paquets Internationaux) venant des pays hors Union européenne (UE). Le but est de récupérer de la TVA sur les marchandises (2€ si paiement à la commande, 5€ si paiement sur le site de La Poste et 8€ si paiement au facteur). Roissy PIAC a été choisi pour être le site pilote de ce projet. L'objectif est de permettre à une Intelligence Artificielle (IA) de lire tous les renseignements sur la CN22 (carte d'identité) des paquets. Des agents seront dédiées et certifiées pour alimenter cette IA grâce à des images prises par les caméras installées sur les LOA (Ligne d'Ouverture Automatisée) traitant les PPI.

Ensuite, ces données seront analysées au moyen de l'IA avec la lecture des informations sur le destinataire, l'émetteur ainsi que le contenu du paquet. Des campagnes d'images sont menées actuellement afin de nourrir au maximum l'AI qui doit être opérationnelle au 1er juillet 2021 sur les PPI Objets Signalés, puis en octobre sur les PPI Objets Ordinaires des pays hors UE.

Des postes de travail de codage et de déclarant en douane devraient voir le jour, une fois le projet mis en place. SUD sera vigilant à ce qu'un maximum de postes en classe II soient proposés sur le site. Par ailleurs, le directeur (Eric MONTENOT), à la base de ce projet, a quitté ses fonctions le 1er juin 2021 pour la PIC de LOGNES, après 8 années passées à la tête de la PIAC.



Transport : une prime qui déprime !

Fin 2020, la nouvelle direction transport annonçait l'arrêt du versement de l'indemnité transport de 42€ qui figurait dans un accord prenant fin le 20 octobre. Cette indemnité correspondait à une compensation pour les agents travaillant en horaires atypiques et sans possibilité de prendre les transports collectifs. Pour les agents concernés (80 % des chauffeurs), c'était une perte de pouvoir d'achat de + de 500€ par an ! Il n'a pas fallu attendre longtemps pour qu'une mobilisation voie le jour.

Sous l'impulsion de préavis déposés par SUD et la SCGT, 70 % des chauffeurs se mettaient en grève le 9 novembre 2020. Cette forte grève a poussé la direction transport à proposer des négociations sur une nouvelle prime à partir de janvier 2021. Après quelques réunions de négociations et devant la faiblesse des propositions, les chauffeurs repartaient en grève à 60% courant avril, toujours à l'appel de SUD et CGT.

Aujourd'hui, les propositions de la direction sont les suivantes : Une prime trimestrielle de 112,50 € et une surprime de 50 € en fin d'année. Jusque-là on pourrait dire que c'est plutôt pas mal. Sauf que ces montants sont liés à des objectifs qu'il sera difficile d'atteindre. Ils sont au nombre de trois : La consommation avec un

objectif de - 1% en 2021 et - 2% en 2022, les réparations avec un objectif de - 15 % pour pouvoir obtenir la surprime de 50 € et, cerise sur le gâteau, le présentisme sachant que les congés maladie, les grèves et autres absences en font partie ! Par ailleurs, un accident dans le trimestre et hop ! 70% de la prime passe à l'as !

On est loin des revendications contenues dans le préavis du 9 novembre et du 6 avril, à tel point que certains chauffeurs préféreraient ne rien avoir du tout plutôt que de subir des pressions quotidiennes pour une si petite somme. L'affaire n'est pas terminée. L'accord n'est toujours pas écrit, ni signé !



----- Fermeture de l'AT Bobigny : Où allons-nous ?

L'Agence Transport (AT) de Bobigny a ouvert ses portes le 18 septembre 2017 sur l'ancienne PIC de Bobigny. À cette époque, on nous promettait le développement de nouvelles activités sur cette agence. Trois ans après l'ouverture, le développement promis n'a pas eu lieu, et à la place on nous annonce la fermeture de l'agence. Cette fermeture est étroitement liée à la décision de la DRLOI de se désengager du bâtiment de Bobigny PIAC.

L'AT Bobigny ainsi que l'ensemble des activités intégrant le site (300 personnes environ), doivent, de fait, quitter les lieux. SUD a exigé lors des différentes instances, le transfert de l'agence transport sur un nouveau site à proximité, afin de minimiser l'impact sur la vie familiale du personnel et avoir de moindres conséquences financières. Une pétition signée par l'ensemble des chauffeurs appuyant cette demande, a été remise à la DTR (direction transport régionale).



Dans un premier temps, la DTR a entrepris des recherches de surfaces disponibles, mais sans conviction et celles-ci furent vite abandonnées. La volonté des chauffeurs étant d'intégrer l'Agence Transport de Gonesse, SUD a porté cette revendication dans toutes les instances, même si ce n'était pas son premier choix.

Aujourd'hui, les dés sont jetés. Six lignes fixes matin, 6 lignes fixes après-midi, une ligne mixte et une ligne dédiée aux nouvelles activités (si elles arrivent un jour), sont créées sur l'AT Gonesse. L'ensemble des chauffeurs de Bobigny intégrera donc l'AT Gonesse, le 28 juin 2021. Le regroupement des chauffeurs de Gonesse et Bobigny doit nous permettre de créer un rapport de forces, face aux réorganisations futures. Le site de Bobigny fermera définitivement ses portes le 30 juin 2021.

Roissy HUB : vous avez dit extrême violence ?

Sur Roissy HUB, comme partout dans le monde nous sommes confrontés à cette saleté de Covid-19. Un an et demi que cela dure et pourtant nous avons toujours l'impression que La Poste n'a rien compris sur l'indispensable communication qu'elle doit déployer en l'espèce. Au mois d'avril dernier, en nuit, deux agents se sont révélés positifs et dix autres ont été déclarés « *cas contacts* ». Sur les dix, huit se sont avérés positifs à la COVID 19. Tout cela sur un îlot de travail de 27 agents. Un mini cluster selon nous. Malgré tout, notre direction, dans sa bienveillance habituelle, a oublié de prévenir les membres du CHS-CT local. Quand l'affaire a été connue, la seule information que nous a transmise cette direction c'est un tableau Excel avec le nombre de cas COVID depuis janvier !!! Un peu léger à notre goût. Lors d'un comité technique les responsables de la DRLOI se sont montrés, eux aussi, très peu loquaces sur l'affaire : les contaminations se sont faites à l'extérieur du centre ou en covoiturage.

Devant ce déni de nos dirigeants les représentants SUD au CHS-CT de Roissy HUB ont décidé de saisir l'inspection du travail. Ce dernier a répondu favorablement à notre demande et une visite est prévue sous peu. Lorsque la direction a appris notre démarche, elle a vu rouge. Le directeur a qualifié notre saisine de l'inspection du travail « *d'extrême violence* ». Mais où est la violence à La Poste ? N'est-elle pas dans le mépris du personnel sur ses conditions de travail, de rémunération, de considération, sur l'utilisation de travailleurs précaires à tout va ? Alors oui ! Nous remplissons pleinement nos responsabilités syndicales pour dénoncer chaque fois qu'il est possible les dérives de La Poste et nous l'assumons ! Et chaque fois que cela sera nécessaire nous n'hésiterons pas à saisir l'inspection du travail ou tout autre organisme pour que le droit soit respecté.



Chèques cadeaux : C'est terminé !

Lors d'une réunion de dialogue social, M. BINET a annoncé la fin des chèques cadeaux de fin d'année. Ces petits chèques d'un montant de 30€ par personne (+ 30€ par enfant de moins de douze ans) qui faisaient du bien à tout le monde au moment de Noël seront remplacés par un budget alloué aux établissements dont nous ne connaissons pas les contours. Chaque fois qu'il y a des annonces, c'est toujours pour des mauvaises nouvelles ! Pendant que les gros salaires se gavent (augmentation de la prime annuelle à hauteur de 3000€ pour les directeurs d'établissements en pleine pandémie), le petit personnel trinque ! Il va falloir relever la tête, sinon on va finir à poil !

UAP : Diviser pour mieux régner !

La mise en place des UAP (Unités Autonomes de Production) permet à La Poste de s'affranchir de son modèle de travail traditionnel, en faisant miroiter aux agents un pseudo pouvoir et des promotions à la clé. Ce sont des équipes composées de 5 à 10 personnes comprenant un animateur, des relais et des équipiers. Cette équipe est autonome. Elle doit, selon La Poste, permettre de réduire les « irritants » au travail et améliorer la productivité. Mais ça c'est sur le papier. Dans la réalité, partout où elles ont été mises



en place, cela a surtout permis de diviser les collectifs de travail avec des dissensions au sein du

groupe, des agents qui prennent la grosse tête, des promotions qui ne viennent jamais et surtout une concurrence accrue entre les agents au sein du groupe. Dans certains endroits, une UAP incomplète, pour cause d'absence inopinée, accepte de travailler avec moins d'effectif et absorbe un trafic imprévu. Dans d'autres, des agents se tirent dans les pattes pour savoir qui sera l'animateur et certains deviennent de vrais despotes ! Dans d'autres encore, cela crée une ambiance déplorable avec une mise en compétition entre agents. Bref ! Ces UAP donnent le sentiment à certains agents d'appartenir à une équipe, du coup ils se sentent valorisés et sont prêts à accepter n'importe quoi pour accéder à une promotion. Or, en matière de promotion, il y a beaucoup plus d'appelés que d'élus et cela produit une forte tension entre collègues. Plus que jamais, si nous devons nous regrouper au sein d'un collectif, c'est bien pour défendre nos conditions de travail, nos salaires et nos emplois !