



ouvrez le... **BON OEIL !**

Journal d'information de la section **Sud** de Bonneuil PFL

<https://www.facebook.com/SUD-Bonneuil-PFL-555203297952445/>

EDITO

Numéro 3

En ce début de printemps, la direction nous fait savoir que tous les indicateurs sont au vert concernant la production et la qualité de service sur le centre. Pourtant, il y en a un qui reste désespérément dans le rouge : celui du climat social, avec pour conséquence un mal-être pour une grande partie du personnel. Il faut dire que l'année 2017 a été riche en événements et en péripéties qui ont contribué à maintenir un climat délétère sur Bonneuil PFL.

Souvenez vous : Alors que nous entrions dans une longue Délégation d'Enquête suite à la tentative de suicide d'une encadrante de nuit, la direction de Bonneuil s'offrait en guise de célébration de la première année du centre, son premier conseil de discipline. Et malgré la légèreté du dossier disciplinaire, elle obtenait la suspension de fonction de 3 mois d'un militant SUD. Par la soudaineté (sans avertissement) et la brutalité de la sanction disciplinaire, la direction espérait, sans doute, marquer les esprits. Elle souhaitait sans doute anihiler toute velléité de contestation des méthodes de management d'une direction méprisante à l'égard de celles et ceux qui ont décidé de ne pas courber l'échine !!

En Mai 2017 nous avons également découvert un fichier intitulé «TOP 50 des arrêts maladies». Ce fichier classait de 1 à 50, par ordre décroissant, les agents en fonction de leur nombre de jours d'arrêt maladie. Ce fichier en a choqué plus d'un sur le centre. Conscient de son caractère discriminatoire, SUD a alerté la DRLOI, la CNIL, l'ordre des médecins et l'inspection du travail. Notre démarche a entraîné sa destruction officielle.

Dernièrement, le message laissé par un encadrant de nuit sur le cahier du CHSCT a démontré que, malgré les nombreuses alertes de SUD à tous les niveaux, la direction de Bonneuil PFL persistait à appliquer un management destructeur. Notre directrice vient d'annoncer qu'elle allait prendre à bras le corps le mal-être sur le centre avec la mise en place d'un audit externe. Enfin elle daigne reconnaître ce que SUD dénonce depuis deux ans !



Le mépris !

La direction nous reproche un manque de respect à son égard. Nous lui répondons que la réciprocité doit être de rigueur dans ce domaine. Où est le respect, par exemple, lorsqu'un ou une collègue part en retraite, et que le jour J, il n'y a pas un mot, pas une attention et aucune reconnaissance de la part de la direction pour celui ou celle qui a passé une partie de sa vie à œuvrer pour acheminer quotidiennement le courrier dans les meilleures conditions ?

De la même façon, où était le respect lors du décès de notre camarade Yves Coindeau ? La direction de Bonneuil PFL a brillé par son absence à la cérémonie qui se tenait à Ivry-sur-Seine pour la levée du corps. Il faut dire qu'une levée du corps à Ivry et une crémation à Faux (Dordogne), c'était un peu compliqué pour une direction qui ne connaissait de notre camarade que le côté râleur et syndicaliste.

Du coup, elle a oublié qu'Ivry était à moins de 10 km de Bonneuil. C'est aussi sans doute par respect que la direction n'a même pas autorisé aux agents de Bonneuil PFL la moindre dérogation pour dire un dernier au revoir à notre ami Coin-Coin. La direction du CNAP a été beaucoup plus compréhensive vis-à-vis des agents qui connaissaient Yves. Charité bien ordonnée commence par soi-même !



On ne se mélange pas !

À l'ouverture du centre, les encadrant-e-s de proximité mangeaient dans la salle de cantine avec les agents. La direction, estimant sans doute qu'il ne fallait pas mélanger les torchons et les serviettes, leur a alors installé un frigo et un micro-ondes dans une salle à part, et interdiction de manger avec le «petit personnel». Un seul a résisté à cette pression et nous lui disons BRAVO ! La direction n'a guère apprécié sa «trahison» et a décidé de le lui faire payer. Mais ce dernier, plutôt que de s'écraser, a dénoncé, sur le cahier de CHSCT les méthodes du CODIR de BONNEUIL PFL. Nous apportons tout notre soutien à notre collègue qui, malgré la pression de ses supérieures hiérarchiques, a gardé la tête haute. Il a confirmé, par ses dires et ses écrits, ce que SUD dénonce depuis l'ouverture du centre !

OUI CHEF !

Il y a quelques mois, on a ordonné aux pilotes de matinée de ne pas critiquer la politique de La Poste et de ne «pas mordre la main qui les nourrit». Faut-il pour autant la lécher ?...

Quant aux agents, on leur a fait comprendre par le biais d'un ETC «incivilité» que tout ce qu'ils disaient pouvait être retenu contre eux. Surtout s'il s'avisait à mettre en cause les méthodes ou les compétences de leurs supérieurs hiérarchiques !

Faut-il laisser son cerveau au vestiaire pour être apprécié et bien noté ? Faut-il tout supporter et se taire pour éviter les mises en garde ? Nous ne voulons plus de cette pression dont le but est de nous opposer les uns aux autres. Assez de cette ambiance absurde et pesante !



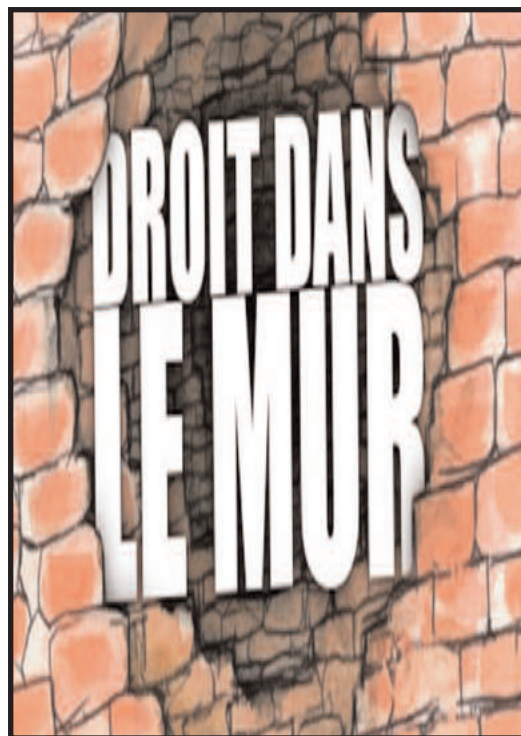
And the winneuse is...

Une encadrante de nuit, très à cheval sur la sécurité, s'est vu décerner le bonnet d'âne par le personnel. En effet, lors d'un brief, cette dernière nous a expliqué qu'il fallait lancer «intelligemment» les CE 30. C'est-à-dire qu'elle invitait les agents à contourner et même violer les règles de sécurité, qui stipulent qu'un CE 30 doit-être poussé et accompagné.

En fait, cela revient à demander aux agents de brûler le feu rouge ou encore à griller le stop, mais de façon intelligente.

Et que se passera-t-il si un-e collègue, applique à la lettre les consignes dangereuses de cette encadrante quelque peu inconsciente ? Il est fort à parier que le seul responsable sera le ou la collègue qui aura lancé «intelligemment» son CE30 ! La direction, toujours prompte à recadrer les agents qui dépassent la ligne, serait bien inspirée de sanctionner ce genre de comportement accidentogène !

Rien ne justifie de se mettre ou de mettre les autres en danger. Les règles de sécurité sont faites pour protéger le personnel, alors respectons-les !



Qu'importe la couleur du gilet...

Le 23 mars dernier, SUD a demandé à la cheffe d'établissement le droit de se remplacer entre collègues les samedis en nuit et les dimanches en jourcar la pause de CA ou RC sur ces vacances étant quasiment impossible à obtenir. La réponse a été claire. C'est non ! Seulement, suite à une indiscretion, nous avons appris que cette pratique avait entre encadrants de nuit les samedis. La direction, quelque peu déconcertée et sentant le sol se dérober sous ses pieds nous a alors argumenté : <<la communauté de manager c'est différent pour eux>>... Et pourquoi donc ? L'argument est léger et méprisant pour la communauté de piétaille et de ramasse baks que nous sommes, dans ce cas -là ! Pour SUD, il n'y a qu'une seule communauté : celle des postiers ... Quelle que soit la couleur du gilet, nous exigeons l'égalité de traitement !

La voix de son maître !!!

Des collègues nous ont informé que le permanent d'une autre organisation syndicale passait régulièrement son temps à expliquer qu'il n'était pas bien vu (par la direction locale) de se montrer trop proche de SUD si l'on voulait avoir une promotion. Il vaudrait mieux se rapprocher d'un syndicat (le sien) qui est dans les petits papiers du 2^{ème} étage. Si ses propos étaient avérés, ils ne grandiraient pas leur auteur ! Que la direction ait décidé de nous affaiblir, c'est de notoriété publique. Nous prenons même cela pour un compliment. Mais qu'une organisation syndicale, censée défendre les travailleu-r-se-s, l'aide dans cette basse oeuvre est affligeant. Malgré nos différents, nous ne pouvons imaginer que la direction locale de Bonneuil PFL cautionne ce genre de comportement. Cela serait discriminatoire envers tous les agents du centre. Nous lui demandons donc de condamner avec la plus grande fermeté ces propos. En attendant, le seul qui a eu une promotion du fait de son appartenance à ce syndicat, c'est l'intéressé lui-même ! Et pendant ce temps là, la grande majorité des collègues du centre voit les années passer sans évoluer !



De l'enfumage... Et beaucoup de poussière sous le tapis !

Depuis l'ouverture du centre, nous cohabitons avec l'usine d'enrobage de bitume EIFFAGE. Cela ne va pas sans de lourdes nuisances telles que les odeurs nauséabondes ou encore les poussières noirâtres. Il y a également de la vapeur qui s'échappe d'une cheminée et qui, selon les études d'Airparif, ne serait pas plus dangereuse que la vapeur des nouilles dans une casserole.

Côté panorama, nous pouvons observer de magnifiques terrils de bitume broyé qui, sous la neige donne un petit air montagnard. La carte postale serait idyllique si ces monticules ne se dissipent pas au moindre coup de vent en une fine poussière recouvrant les voitures, se déposant partout et peut-être même dans nos bronches. Des collègues nous interpellent régulièrement. Certain-e-s ressentent de la gêne, des maux de tête...

L'inquiétude est donc grande pour une partie du personnel et SUD la partage. Nos premières interventions en CHS-CT datent d'avant l'ouverture de Bonneuil. Depuis Sénart PFR, les membres SUD du CHS-CT se sont battus sur ce thème. Ce point'était d'ailleurs encore pour le CHSCT du 28 mars.

A l'initiative de SUD, 4 expertises (2 avant l'ouverture de la PFL et 2 après) ont eu lieu sur la qualité de l'air. Deux de ces expertises ont été faites par un cabinet que nous (SUD) avons nous même choisi (LHVP: Laboratoire d'Hygiène de la Ville de Paris) !! Le résultat de ces expertises est toujours le même. La société EIFFAGE reste dans les normes européennes. Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas pollution !

Le secrétaire CHSCT Eiffage s'était même déplacé lors d'un CHS-CT à Sénart PFR pour tenter de nous rassurer. Il nous avait affirmé, à l'époque, que les monticules seraient couverts par un hangar avec retraitement de l'air à l'intérieur (il y aussi des travailleurs d'EIFFAGE exposés à ces poussières) avant fin 2016. Les promesses n'engagent évidemment que celles et ceux qui y croient ! Ce hangar réglerait pourtant une grande partie du problème. Lors du CHS-CT du 28 mars, la direction a annoncé que la société EIFFAGE était prête à financer un mur végétalisé entre les deux sites pour atténuer les nuisances. Pourquoi pas ? Mais atténuation ne signifie pas suppression ! Nous demandons donc à la direction d'intervenir auprès d'EIFFAGE pour que cette société respecte ses engagements concernant le hangar..



Nous avons également obtenu la mise en place d'un "cahier anomalies Eiffage" pour l'ensemble du personnel, en plus du cahier CHSCT. Il est important que tous les collègues qui ressentent une gêne ou qui souffrent de pathologies diverses depuis leur arrivée sur la plate-forme se saisissent de ce cahier d'anomalies et y inscrivent leurs maux.

Nous avons également obtenu la mise en place d'un "cahier anomalies Eiffage" pour l'ensemble du personnel, en plus du cahier CHSCT. Il est important que tous les collègues qui ressentent une gêne ou qui souffrent de pathologies diverses depuis leur arrivée sur la plate-forme se saisissent de ce cahier d'anomalies et y inscrivent leurs maux.

Les militant-e-s SUD et les représentants de notre syndicat au CHS-CT, continueront, comme depuis le début, à tout faire pour que les nuisances de la société EIFFAGE n'impactent pas le personnel du centre. Nous sommes à votre disposition pour vous aider à formuler, si besoin est, vos «désagréments» vis-à-vis d'EIFFAGE.