

SYNDICAT SUD Traitement-Messagerie-Transport
25/27 rue des envierges 75020 Paris
Téléphone : 01 44 62 12 35 - fax : 01 44 62 12 43
sudtmt@sudptt.fr

Union syndicale Solidaires
144 Boulevard de la Villette - 75 019 Paris
tel : 01 58 39 30 20 - fax : 01 43 67 62 14
<http://www.solidaires.org/>



Quand les abus
sont accueillis par
la soumission...

Le Briard déchaîné

... La puissance
usurpatrice les
érige en lois.



Juin 2017

Journal de la section *Sud* du CNAP

N°4

Toutes les infos syndicales sur le site www.sudtmt.org
et sur : <https://www.facebook.com/SUD-CNAP-Brie-1632690163613943/>

Comme nous pouvions le craindre, la large victoire de Macron, vassal du patronat, lors des législatives, n'augure rien de bon pour le camp des travailleurs. Les mois à venir vont donc être déterminants.

L'abstention record lors des législatives démontre que, si les marionnettes du MEDEF sont majoritaires à l'assemblée nationale, l'adhésion de la population à leur projet de casse sociale est marginale. Il nous faut donc, rapidement, créer le rapport de force nécessaire, dans l'unité la plus large, pour sauvegarder nos droits sociaux et en gagner de nouveaux.

Le mouvement social est et sera le seul rempart à l'ultra-libéralisme qu'incarne le nouveau président. Et n'en déplaise à certains, le droit de manifester est un droit fondamental, inscrit dans la constitution. Il n'est pas anti-démocratique. C'est un contre-pouvoir !



Les postières et postiers ont bien évidemment toute leur place dans le combat à venir. Qui peut penser un seul instant que nos dirigeants, affranchis des règles protectrices du droit du travail, n'intensifieront pas la casse sociale initiée il y a deux décennies à La Poste, avec pour corollaire des dizaines de milliers de suppressions d'emplois, une intensification de la charge de travail et un mal-être poussant des dizaines de postières et postiers à mettre fin à leurs jours chaque année !

Alors le fatalisme ne doit pas être la pensée dominante. L'heure est à l'action. SUD sera de tous les combats pour faire reculer le gouvernement ! Notre avenir est entre nos mains. Nous ne laisserons pas quelques énarques, à la botte du patronat, décider à notre place.

C'EST LA RUE QUI GOUVERNE !!!



TOP 50

T'es malade ou quoi ?

Suite au désormais célèbre fichier découvert sur Bonneuil PFL, nous avons interpellé la direction locale pour savoir s'il était d'usage également sur le CNAP de classer les agents en fonction du nombre de jour d'arrêts maladie. Le directeur nous a garanti qu'il n'existait pas de fichier de ce type sur Brie. Il nous a expliqué qu'il existait un outil informatique (ADAGE) permettant de recenser alphabétiquement les agents en arrêt maladie afin d'assurer un éventuel suivi social des collègues absents pour raison de santé. Dont acte !

La section SUD du CNAP reste vigilante et n'hésitera pas, à l'instar de la section SUD de Bonneuil, de dénoncer le plus largement possible les pratiques patronales allant à l'encontre du personnel.

Contractuels : calcul de l'indemnité de congés payés

Vous avez peut être reçu au mois de mai (ou juin) une somme d'argent intitulée sur votre fiche de paie "ICP" (indemnité de congés payés). C'est la régularisation de l'ICP pour l'année N-1.

I - Salaire maintenu, congés payés : définitions.

Lorsque vous êtes en congé, vous ne percevez plus un salaire (il est "retenu", ligne ECP sur la paie) mais une indemnité de congés payés. Pendant vos congés, la Poste vous paie ce qu'on appelle le salaire "maintenu" (sur vos fiches de paie : ligne KCP). C'est le salaire que vous auriez perçu si vous aviez travaillé au lieu d'être en congé. Sur la même fiche de paie, en bas, vous avez les dates de vos congés, ce qui vous permettra de comptabiliser tous ceux pris dans l'année.

II - Salaire maintenu, congés payés.

Il vous faut additionner tous les salaires maintenus (KCP) et congés posés dans l'année (1er janvier au 31 décembre). Attention, il est fréquent d'avoir des rappels le mois suivant... Il arrive aussi que des congés posés en décembre apparaissent sur la paie de janvier de l'année N+1. Il faut évidemment les réintégrer dans le calcul. Et vice-versa : des congés posés l'année N-1 peuvent apparaître sur la paie de janvier de l'année N ; il faut alors les "exclure". Vous comptez enfin tous les congés même si ce sont des "reports" de congés. Ils apparaissent sur la fiche de paie.

III - Application de la règle du 1/10°.

L'indemnité de congés payés doit être égale à 1/10° de la rémunération annuelle. Il faut donc regarder si la Poste ne vous doit pas de l'argent en ayant pratiqué la méthode du salaire maintenu. Si tel est le cas, la Poste doit vous verser la différence puisque la méthode la plus favorable est retenue.

IV - Calcul pour la régularisation de l'ICP ?

Votre rémunération annuelle est celle qui apparaît sur votre dernière fiche de paie (décembre). Vous la divisez par 10 pour obtenir l'indemnité de congés prévue par le Code du travail. Mais ce n'est pas fini... En effet, l'indemnité est calculée légalement pour les jours de CA acquis (5 fois les obligations hebdomadaires de travail à La Poste) et posés. Elle doit donc être proratisée en fonction :

- du nombre de congés "légaux" auxquels a droit l'agent (25 pour la plupart des collègues du CNAP)
- du nombre de congés effectivement posés par rapport aux droits de l'agent. Ce sont les congés effectivement pris qui ouvrent droit à l'ICP.

Exemple : un agent a droit à 25 Congés Annuels. Il en a posé 24 sur les 25 mais il a aussi pris ses 3 Rex (Total = 25 + 3 = 28). Son indemnité (1/10° du revenu annuel brut) sera multipliée par 28/25.

Le résultat obtenu doit être comparé aux salaires maintenus déjà versés tout au long de l'année. Et on vous doit la différence, si elle est positive !

N'hésitez pas à vous rapprocher des militant-e-s SUD si vous pensez avoir été lésé-e-s dans le calcul de votre ICP. Nous vous aiderons à faire une requête.



RETOUR SUR LE QUESTIONNAIRE

Vous avez été 76 à répondre à notre questionnaire et nous tenons à vous en remercier. S'il nous paraît compliqué de tirer un bilan précis, le nombre de réponses est assez conséquent pour déterminer des orientations quant au ressenti des collègues du CNAP. Nous avons défini six thèmes afin de cerner au plus près les attentes des collègues sur le site.

1 - Votre intégration au CNAP

Si vous êtes 85% à vous sentir intégré sur le site (93% chez les encadrants), vous êtes plus d'un tiers à venir travailler la boule au ventre (près de 60% sur les agents arrivés depuis moins de 4 ans !). Vous êtes plus d'un quart à nous dire être en souffrance au travail (près de 40% chez les encadrants). La direction a décidé de mettre en place des groupes d'écoute. Elle devrait également mettre en place un large plan de sensibilisation à la souffrance au travail avant que le mal-être qui s'installe insidieusement chez les travailleur-euse-s du centre ne devienne exponentiel.

2 - Les relations au sein de votre équipe

Vous êtes 63% à nous dire que les rapports sont conflictuels dans votre équipe. La cause est autant relationnelle qu'organisationnelle. Vous êtes prêts de 50% à trouver que cette situation n'est pas tolérable. La direction doit mettre en place un appui auprès des encadrants (formation...) pour les soutenir dans la gestion des conflits entre agent.

Vous êtes 20% à ressentir une pression de la part de votre encadrant direct et 55% d'entre-vous pensent être écoutés et entendus par ce dernier. Vous êtes cependant près de 45% à affirmer que votre travail n'est pas reconnu à sa juste valeur par votre chef. Enfin, vous êtes 63% à considérer que l'effectif n'est pas suffisant dans votre service pour fonctionner correctement.

3 - Organisation du centre

Vous êtes 53% à penser que l'organisation du centre n'est pas adaptée et près de 57% à estimer que les services sont trop cloisonnés. Une large majorité d'entre-vous considère qu'il faut plus d'interaction entre services. Pour autant, la direction ne doit pas interpréter cela comme un plébiscite à la polyvalence ! 54% d'entre-vous considèrent que le matériel n'est pas adapté aux tâches à effectuer. Si l'on reconnaît que la direction a fait le nécessaire sur les engins de manutention, il est plus que temps que la direction programme un plan d'investissement sur une partie de l'outil vieillissant (formeuse...). Cela devient urgent !!

4 - Parcours professionnel

Vous êtes 65% à ressentir un manque de reconnaissance de la part de la direction. Vous considérez à près de 80% que votre grade ne correspond pas au travail que vous effectuez et à 70 % qu'il n'y a pas assez de promotions sur le site. Nous rappelons que SUD revendique le grade de base II-1 pour tous et une promotion automatique tous les dix ans !

5 - Direction

Si vous êtes 53% à trouver la direction abordable, vous êtes près de 62% à penser que cette dernière n'est pas à l'écoute du personnel. Vous êtes même quasiment 65% à affirmer que la direction fait preuve d'iniquité entre les agents.

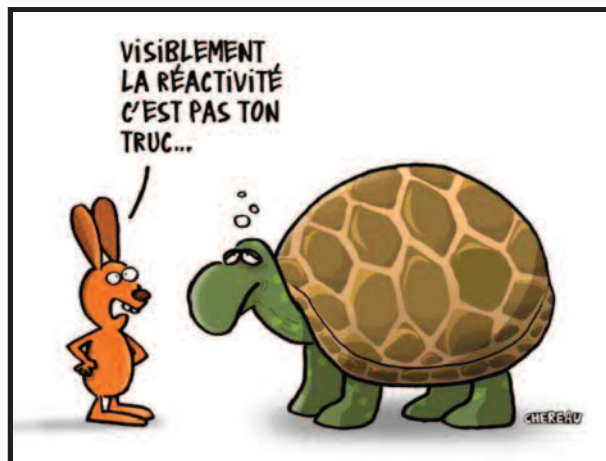
6 - Environnement

Vous êtes 52% à être satisfaits du nouvel agencement des vestiaires et 55 % mécontents des salles de pause. La direction doit trouver une solution afin de proposer une salle de pause à l'écart de l'espace de production ou cloisonnée anti-bruit afin de permettre aux collègues qui le souhaitent d'avoir un espace au calme pour se reposer. Vous êtes 86% à être mécontents de l'offre de restauration. Cela se passe de commentaires. Enfin la direction doit jouer la transparence pour rassurer les 64 % de collègues qui sont inquiets quant à l'avenir du CNAP.

Nous tenons les résultats détaillés du questionnaire à la disposition des collègues qui le souhaitent.

Obsolescence déprogrammée !

Il est plus que temps en effet que la direction programme un plan d'investissement sur une partie du matériel vieillissant. L'étiqueteuse, la pose de coiffe et la colleuse sont régulièrement des sujets d'agacement et de stress pour les collègues qui ont, au quotidien, à subir leurs dysfonctionnements. Certains bouts de la chaîne finissent même par se désolidariser !!!
Qu'attend la direction pour agir ?

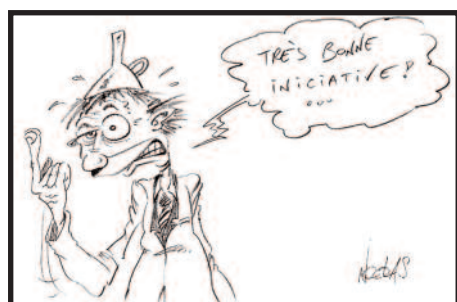


Ce qui est dit est dit !!!

SUD avait interpellé la direction, suite à l'avenant à l'accord sur les horaires au CNAP, quant aux modalités d'application de la rétroactivité pour les collègues travaillant une partie de leur vacation en nuit. Le patron nous avait précisé que les heures dues seraient payées automatiquement, excepté demande de l'agent qui souhaitait les voir créditer sur la badgeuse. Cette deuxième possibilité ne serait plus d'actualité !
Nous demandons à notre directeur de respecter la parole donnée et de permettre le choix aux collègues concerné-e-s !!!

L'art et la manière !

Sans nous prononcer sur le fond d'une histoire qui ne concerne que les principaux intéressés, il nous paraît néanmoins opportun de dénoncer les drôles de façons qu'emploie la DRLOI pour écarter les «indésirables» ! Une fois de plus, la direction se met en porte-à-faux entre un discours officiel qui met l'humain au coeur de ses préoccupations (équilibre vie professionnelle/vie privé, priorité d'éradiquer la souffrance au travail...) et les méthodes (menaces et intimidations) dignes d'un chef de gang. Ces procédés de management sont à proscrire à La Poste et personne ne doit les subir, qu'on soit agent, cadre ou même cadre sup !



Ça vous chatouille ou ça vous gratouille ?

Il est prévu un entretien avec votre encadrant de proximité au retour d'un arrêt maladie. Cet entretien a pour but de vous mettre «à jour» sur d'éventuels changements durant votre absence. En aucun cas il ne doit devenir un interrogatoire médical sur les raisons de votre absence ! N'hésitez pas à interpellier les militant-e-s SUD si votre encadrant outrepassé ses fonctions et se prend pour un médecin !

