

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

Union syndicale Solidaires Paris
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
tel : 01 40 18 79 99 - fax 01 43 67 62 14
Email : contact@solidairesparis.org



Dans le travail
pour l'incertain,
la seule règle
consiste...

Le Briard déchaîné

... à prendre le
parti de
l'opprimé.
(Daniel Bensaid)



Janvier 2018

Journal de la section *Sud* du CNAP

N°5

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

Bonne et heureuse année 2018 !

Les militant-e-s de SUD se sont appliqué-e-s, depuis le rattachement fin 2013 du CNAP à la DRLOI, à défendre les intérêts de tous les agents du centre, que ce soit à titre individuel ou collectif. L'année 2017 n'aura pas dérogé à cette règle. Vous avez été d'ailleurs de plus en plus nombreux-ses à nous solliciter.

Nous avons déclenché, avec notre questionnaire sur le mal-être au travail, un audit externe qui a validé le malaise existant chez une partie du personnel. Nous attendons maintenant des actes concrets de la direction pour que cet épisode soit définitivement derrière nous.

SUD a été moteur de l'intersyndicale sur le boycott de la cantine. Grâce à ce dernier, nous avons obtenu une amélioration de l'offre culinaire et du prix. Tout cela reste fragile et nous continuerons à agir pour la qualité et la diversité des menus proposés.

L'acharnement de SUD a également permis, l'année dernière, de négocier un avenant à l'accord sur les horaires de travail au CNAP, incluant la prise en compte des horaires de nuit dans le calcul de la Durée Hebdomadaire du Travail. L'effet rétro-actif de cette mesure a touché de nombreux-euses collègues, leur permettant de récupérer des dizaines d'heures, voire plus d'une centaine pour certain-e-s.

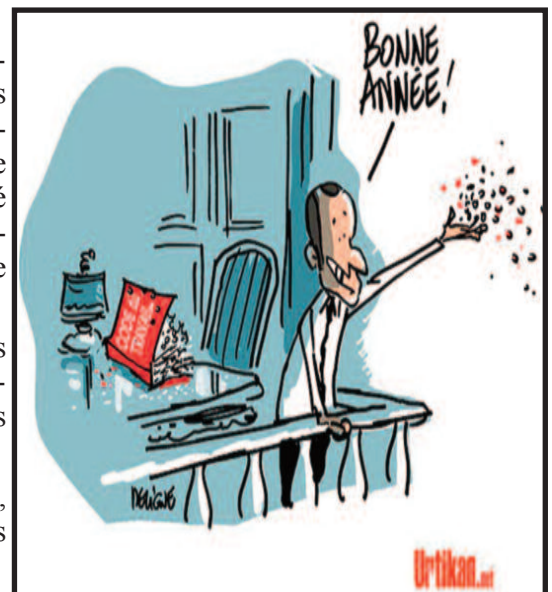
Les victoires successives aux Prud'hommes dans les dossiers complément poste défendus par SUD ont permis de colmater le préjudice subi pour les collègues nous ayant fait confiance.

Nous continuerons à intervenir en cette nouvelle année, dès que nécessaire, pour défendre les intérêts collectifs et individuels de chacun-e.

L'année 2018 sera encore difficile pour les travailleur-euse-s. Sans réaction massive, la politique ultra-libérale du gouvernement va s'accroître. Après les lois travail (dont les premiers effets se font sentir dans certaines entreprises), la hausse de la CSG, les APL, c'est maintenant à l'assurance chômage et à la formation professionnelle que ces valets du capitalisme vont s'attaquer !

Les syndicats sont des outils de défense mis à la disposition des salarié-e-s. Plus ils sont affaiblis, plus nos droits reculent. Le premier acte de résistance est de renforcer le poids des organisations syndicales en rejoignant celle qui correspond le plus à vos valeurs !

Et en attendant de vous accueillir, les militant-e-s SUD de la section locale vous souhaitent pleins de belles et jolies choses, à vous et vos proches, pour cette nouvelle année.



E
D
I
T
O





La valse des alternant-e-s...

La Poste propose depuis plusieurs années des contrats d'alternance permettant une formation diplômante et l'apprentissage d'un métier. Le CNAP n'échappe pas à cette règle et nous accueillons avec plaisir chaque cession de nouveaux collègues dans les différents services du centre (production, RH, com...).

Nous désenchantons lorsqu'arrive l'heure du diplôme et voyons le sort que réserve l'entreprise à nos collègues. Alors qu'ils-elles ont acquis une solide expérience et une compétence professionnelle, le seul choix qu'il leur est proposé, c'est la porte ! SUD demande la cédésation automatique de tou-te-s les alternant-e-s qui le souhaite à l'issue de leur cursus de formation.

Et en trottinette ?

La direction a fait un retour, lors d'un ETC, de l'enquête sur le futur Plan de Déplacement Entreprise. Résultat : une succession d'évidences ! Le centre est éloigné des gares, avec peu de bus pour accéder à la ZAC de Tuboeuf. La zone ne se prête pas non plus à la circulation à vélo, d'autant plus qu'une majorité d'entre-nous habitent à plus de 10 km du centre. En clair, si tu n'as pas de bagnole, c'est la croix et la bannière pour venir travailler au CNAP !

SUD dénonce depuis des années la fermeture des centres postaux au coeur des villes et leur regroupement dans des zones péri-urbaines éloignées des réseaux de transports en commun (à l'exemple de Bonneuil PFL).

La Poste a, ensuite, le toupet de se mettre en avant médiatiquement, comme étant le modèle de l'entreprise citoyenne écologiste ! Et en interne, elle culpabilise son personnel parce qu'il vient en voiture au travail !

Dans le cadre du PDE du CNAP, nous demandons :

- La mise en place de navettes postales entre les trois gares les plus proches et le centre sur des horaires correspondant aux prises et fin de service des agents,
- l'octroi d'une prime mensuelle, pour les collègues venant en voiture, correspondant à 50% des frais occasionnés pour venir travailler (comme pour les transports en commun),
- l'octroi d'une prime mensuelle supplémentaire incitative pour le co-voiturage.

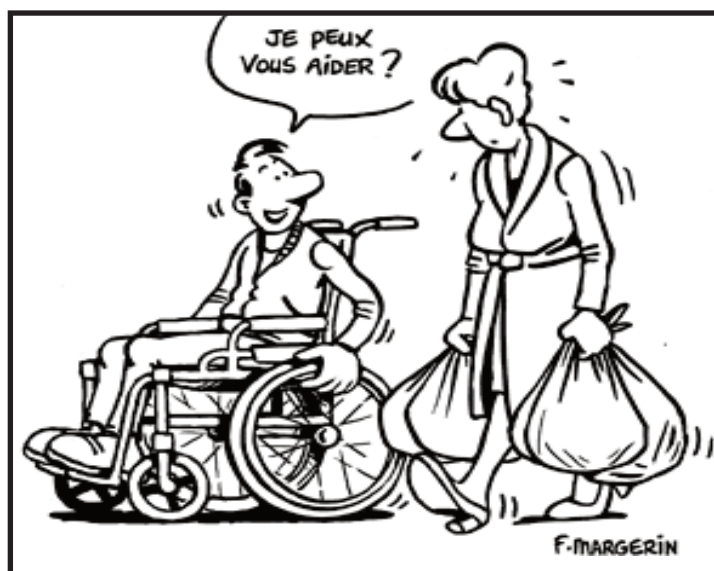


Non à la précarité !

La Poste fait de plus en plus appel aux intérimaires pour exercer le travail dans les différents centres postaux. Alors que ces derniers devraient être embauchés pour des tâches occasionnelles, nous cotoyons quotidiennement ces collègues, travaillant sur des positions de travail bien précises. A la fin de leur mission, ils sont remplacés par de nouveaux collègues intérimaires, toujours sur ces mêmes postes de travail. La Poste a supprimé 10 000 emplois ces deux dernières années. Ceci explique sans doute cela. **SUD n'accepte pas la précarisation de l'emploi et exige l'embauche en CDI de tous les collègues intérimaires qui travaillent, pour certain-e-s, depuis des mois à nos côtés !**

Et nous, alors ?

Lors des discussions sur la réinternalisation de la sécurité sur le CNAP entre la direction et les organisations syndicales, SUD avait revendiqué une véritable filière «sécurité» avec un pyramidage des fonctions et une évolution de carrière dans le métier. A ce jour, le bilan est plutôt décevant. Si certains collègues ont eu une promotion, c'est simplement pour intégrer le grade de base de la fonction qui est le II-1. Mais depuis, plus rien ! A Roissy HUB, le service de sécurité est lui internalisé et le grade d'agent de sécurité ne s'arrête pas au II-1. Ce qui est possible là-bas doit également l'être chez nous. Nous demandons donc à la DRLOI d'ouvrir rapidement des RAP de II-2 et ensuite II-3 pour les collègues de la sécurité car il n'y a aucune raison qu'il n'y ait que leur encadrant qui soit promu ! Ensuite, SUD demande à la DRLOI l'ouverture de discussions avec les organisations syndicales afin de créer une véritable filière sécurité !



Dix sur Dix...

Une fois n'est pas coutume, nous tenons à saluer l'initiative de la direction locale dans le cadre de la journée internationale du handicap du 3 décembre dernier. Le «café Signe» et le massage japonais par une praticienne mal voyante ont fait la démonstration que la communication peut gommer les différences.

Certain-e-s d'entre-nous vivent quotidiennement avec le handicap, personnellement ou dans leur entourage familial. Le regard des gens, et de la société en général, est souvent lourd à porter. L'initiative locale du 4 décembre dernier est donc une petite pierre portée à l'édifice de la tolérance!

C'est bon ça !

L'année 2017 n'aura décidément pas été une bonne année pour La Poste concernant les recours prud'hommaux sur le complément poste. Si SUD se réjouit des jugements positifs pour les agents, nous gardons à l'esprit que la victoire ne sera totale qu'après épuisement de tous les recours juridiques. Nous incitons donc fortement les personnes concernées à ne pas dépenser l'argent actuellement gagné. Nombreux-ses sont les collègues du CNAP à avoir bénéficié du soutien du syndicat SUD pour monter et défendre leurs dossiers au tribunal des Prud'hommes. Nous l'avons fait sans préalable et gratuitement (excepté le reversement de la somme au titre de l'article 700 en cas de victoire). Nous avons même défendu les dossiers de collègues adhérent-e-s à d'autres organisations syndicales. Nous continuerons à défendre ces dossiers sans rien demander. L'élégance voudrait cependant que les camarades concerné-e-s viennent renforcer notre syndicat en y adhérant.



Autorisation Spéciale d'Absence, c'est un droit !

La direction locale a décidé de restreindre le droit pour les agents de bénéficier des ASAs, quitte à réinterpréter les textes en vigueur, ou pire encore, ne pas tenir compte d'accords issus de la négociation avec les organisations syndicales. Pour notre patron, l'ASA enfant malade, par exemple, ne s'applique qu'à titre exceptionnel.

En clair, ton enfant tombe malade le matin et tu ne peux donc pas venir travailler... Or ce n'est pas du tout ce que dit le texte régissant les ASA familiales (BO du 9 décembre 1985). Ce dernier précise : ***...ces autorisations spéciales d'absence ne peuvent pas être accordées pour un évènement correspondant au déroulement habituel de la vie de l'enfant tel que, par exemple, les vacances scolaires, les fermetures annuelles de crèches, les congés payés de la nourrice. Elles sont réservées à toutes circonstances particulières et exceptionnelles intervenant dans l'état de santé ou les conditions de vie habituelles de l'enfant...***

Dans le cas qui nous intéresse, on ne parle évidemment pas d'un rendez-vous chez le dentiste ou chez le médecin pour un certificat de sport ! Le patron nous expliquera-t-il qu'un rendez-vous à l'hôpital, par exemple, ne relève pas de circonstances particulières et exceptionnelles intervenant dans l'état de santé de l'enfant ? Ou pire... Irait-il jusqu'à nous dire que si le rendez-vous à l'hôpital est programmé à l'avance, c'est que l'enfant n'est pas malade !?

Et oui, car pour la direction locale, un rendez-vous médical programmé à l'avance n'a pas de caractère exceptionnel.

Dans le BRH «Accord égalité professionnel homme-femmes», il est indiqué : ***Les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) enfant malade sont accordées de droit dès lors que la présence d'un des parents ou du responsable légal, attestée par un médecin, est nécessaire, dans la limite du maximum de jours autorisés par la réglementation... La postière ou le postier doit prévenir le plus rapidement possible son service de son absence...***

Donc, si on suit la logique de notre direction, il vaut mieux informer notre chef de service de notre absence le jour du rendez-vous exceptionnel de notre enfant dans un service hospitalier, même si on connaissait la date de ce rendez-vous depuis 15 jours !!! Et tant pis si ça destabilise le service !

Si elle prend certaines libertés avec les textes quand ça l'arrange, la direction locale sait également être très rigoureuse sur la réglementation. Comme pour avoir refusé à un collègue un ASA pour hospitalisation d'un parent proche sous le prétexte que la personne hospitalisée n'y avait pas passé au moins une nuit. Et tant pis si cette dernière a subi une anesthésie et n'était pas en capacité de conduire. Effectivement, le BRH «ASA familiales du 9 décembre 1985» explique bien qu'il faut passer au moins une nuitée à l'hôpital. Mais nous rappelons qu'en 1985, la chirurgie ambulatoire (hospitalisation dans la journée et sortie le jour même) n'existait quasiment pas. Elle devient majoritaire aujourd'hui. Il nous paraît donc plutôt mesquin de refuser une autorisation spéciale d'absence sur ce seul prétexte. La direction locale, sensible à nos arguments, a demandé au CSRH de trancher sur cette question. **La Poste se grandirait à avoir une gestion raisonnée des ASA familiales. Et nous lui rappelons que les petites frustrations finissent toujours par engendrer des grandes colères !**

