



PTT36-37

Section PIC Val de Loire

Z.A Isoparc - 37910 Tours cedex 09

QUAND LA DIRECTION LE VEUT, ELLE PEUT AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL... ET LES ACCORDS !

A l'heure où il va falloir que chacun se positionne sur la future organisation (régime de travail, mais aussi conditions de travail...), agents de la PIC comme organisations syndicales, il nous semble opportun de faire le point sur l'histoire de cette brigade mixte.

Retour en avril 2009 : Par un tour de magie, La direction a décidé de supprimer la brigade alternée (A / B, 20 agents) qui, rappelons le, faisait partie du lot des négociations sur les régimes de travail en arrivant à la PIC. Comme ça suffisait pas, on annonçait aussi qu'on allait faire bosser des agents le samedi jusqu'à peut être 22H00, sans aucune contrepartie. Pourquoi ? « La gestion des congés est difficile », semble-t-il ; le nouvel adage de La Poste est « 1 équipe, 1 flux, 1 régime, 1 responsable ». Bref, à notre sens, aucune raison valable. C'est avec ces phrases venues d'ailleurs que notre chère direction a créé la mixte. Les agents de jour ont du se positionner (par vote) pour refuser les scénarios imbuables de la direction, puis sur les brigades déjà existantes (matin et AM), et oh miracle, tous les agents de la brigade disparue concernée pouvaient se caser autre part que sur la mixte! Et les autres, les nouveaux arrivants ??? Très facile, ils iront directement en mixte, brigade qui on le sait, fini bien à 22h sans aucun samedi libéré.

C'est bien pourquoi nos préavis de grève de fin de semaine **existent encore et restent à disposition** des agents, et que l'un des principaux motifs est, depuis bientôt 5 ans, **un samedi sur trois** pour toutes les brigades de jour. Et maintenant, que va-t-il se passer avec le nouvel accord ? quelles en sont les tenants et aboutissants ?

QUID DES NEGOCIATIONS: Le système des instances à La Poste est bien compliqué, mais oh combien important ; ce qu'il faut savoir :

Depuis la loi du 20 août 2008, la mise en, place ou la révision d'un accord collectif de travail est encadrée strictement par le code du travail de la façon suivante :

Phase préalable et obligatoire :

La négociation, qui comprend : La concertation sociale avec les Organisations Syndicales (OS) en local ; L'information et la consultation du CTP (Comité Technique Paritaire, où siègent la CGT, SUD, FO et la CFDT) de la DOTC sur la démarche en cours (en l'occurrence la révision de l'accord de la brigade mixte, « dénonciation des usages » qui a eu lieu au cours du CTP en date du 21 mai 2010).

L'information et la consultation du CHSCT, du CTP : Sur le projet d'accord révisé. Ce qui est déjà bien programmé par La Poste : 17 décembre : CHSCT (uniquement consultatif...), pour entériner les nouveaux régimes de travail, puis CTP (uniquement consultatif).

Issue des négociations : plusieurs cas de figure :

- S'il y a conclusion d'un accord avec absence d'opposition majoritaire : mise en œuvre de l'avenant de révision avec respect des formalités, et substitution de l'avenant aux stipulations du texte modifiées, opposabilité aux agents liés par l'accord (si le personnel n'est pas d'accord, il faut le faire savoir absolument aux OS concernées).

- S'il y a échec de la révision ou opposition majoritaire, dénonciation de l'accord et retour à la case départ des négociations...

C'est pourquoi la signature des OS est dans tous les cas nécessaire pour réviser ou « entériner » un accord.

Qui peut signer un accord? Avec quelle représentativité ?

- Pour la mise en place de régimes de travail qui ne sont pas légaux (par rapport à la loi du 20 août 2008, ou découlant de l'accord cadre de 1999 à La Poste sur les 35 heures...), obligation de signer un accord dit « social » : il faut pour cela réunir, à la signature, les organisations syndicales représentant 30% aux élections professionnelles précédentes.

- Si un accord ne réunit pas les 30% escomptés, ou alors si celui-ci fait l'objet d'une opposition majoritaire à hauteur de 50% (une ou plusieurs OS ont la possibilité de s'opposer à cet accord, s'ils réunissent 50% des suffrages, toujours aux dernières élections professionnelles), les régimes de travail mis en place seront obligatoirement des « régimes légaux sans accord », est-ce à dire des cycles de travail d'une moyenne de 35h sur 4 semaines maximum, au passage, ce qui est le cas actuellement, avec la proposition de la direction, où le cycle est bien de 35h sur 4 semaines consécutives...

Donc, en théorie, pas besoin de signer un accord pour ça! La représentativité sur la PIC, qui répartit d'une part les sièges au CHSCT, et d'autre part le poids des OS pour signer des accords, s'établit comme suit :

CGT : 63% (4 sièges au CHSCT) ; SUD : 19% (1 siège au CHSCT) ; FO : 12% (aucun siège au CHSCT) ; CFDT : 9% (pas de siège au CHSCT)

Les dates clé :

17/12/2010 : CHSCT, qui validera la future organisation (notamment le régime des pauses, et l'organisation du travail.

03/01/2011 : CTP à la DOTC, qui validera définitivement le nouveau régime de travail.

31/01/2011 : mise en place du nouveau régime de travail

Donc, suite à la plénière du 1^{er} décembre dernier, il est apparu plusieurs **points « positifs »** :

- La direction a présenté un projet de cycle acceptable, en libérant 1 samedi sur 4, (pour une fois !) en termes de dimanches secs, de grands week end, et de journées de travail successives.
- Elle propose des fins de service à 22h30, au lieu de 23h.
- Nous avons aussi demandé que les agents puissent partir le samedi plus tôt s'ils ont fini leur boulot (le « fini parti »), donc de bénéficier de départ anticipés. Réponse de la direction : « Dans la mesure du possible, pas de refus mais autorisation soumise à l'acceptation de l'encadrement. »

Les points négatifs :

- La direction ne libère qu'un seul samedi sur 4 (et pas un sur 3 !).
- Les agents finiront ½ heure plus tard le samedi (22h30 au lieu de 22h actuellement).
- L'accord est conclu pour une durée de 18 mois, ça fait très long pour d'éventuels réajustements qui iraient en faveur du personnel...
- Le régime des pauses n'est pas acté mais la direction propose (au CHSCT du 17 décembre) :
 - « Des pauses décalées en tant que de besoin pour permettre le fonctionnement permanent des machines
 - Maintien des pauses communication de 10 minutes.
 - Du lundi au vendredi : maintien de l'existant des pauses de la brigade d'AM avec décalage sur les machines en fonction du besoin.
 - Le samedi : par tiers soit 18h30 à 19h15, ou 18h45 à 19h30, ou 19h à 19h45. »

Sur ce point, les pauses ne doivent en aucun cas faire l'objet d'une quelconque remise en question selon le bon vouloir de la direction ; il y a déjà les pauses du « écoute ton chef et tais-toi », si en plus la fatigue et la santé des agents dépend uniquement des machines non de la capacité à récupérer de l'être humain, c'est du n'importe quoi ; nous avons tous besoin de plages de repos, et pas n'importe quand ! De plus, la pause « dîner » digne des maisons de retraite que nous propose la direction (18h30, quelle avancée !), alors que les agents vont finir ½ heure plus tard le samedi (donc 22h30 au lieu de 22h), nous amène à penser que cette brigade est considérée comme la dernière roue du carrosse, largement défavorisée, par rapport aux autres brigades : double peine !

Les points d'interrogation :

Par ailleurs, dans les documents du CHSCT, la direction nous parle d'une organisation de travail en équipes, basée sur la constitution d'équipes autonomes, avec 6 agents et 1 chef. Ils parlent aussi de rotation sur les PT pour amoindrir la pénibilité. Une vacation serait scindée en trois parties, et gérée « l'aide » de MOREA, affectations qui restent « sous le contrôle des responsables de traitement ».

Nous rappellerons ici simplement que l'idée de diminuer cette fameuse pénibilité en répartissant astucieusement les affectations par degré de pénibilité (PT rouges, oranges, vertes), de couper chaque vacation en trois, puis de ne pas mettre les agents 2 fois dans la même journée sur des PT dites « rouges », a été actée en CHSCT, à notre initiative et est en place (mais encore largement perfectible) depuis plusieurs années (comme quoi SUD sait être constructif...).

Nous avons donc demandé les documents de la future organisation de travail, afin d'avoir une vision globale des affectations et des conditions de travail de chaque agent de la mixte, et sur laquelle nous comptons bien donner notre avis, dans l'unique but de préserver la santé physique et morale des agents.

Même s'il y a eu des efforts de la Direction, la fin de service du samedi reste le point noir de cet accord, mais aussi la revendication toujours non exhaussée du samedi sur 3. La Direction a encore des efforts à faire pour agencer les pauses d'une manière plus appropriée aux besoins physiologiques des agents (et non que des machines !).

SUDPTT (et les préavis de grève du samedi...) reste à la disposition des agents pour construire un rapport suffisant afin que la balance ne penche pas toujours du même côté...