



SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LE CHANGEMENT...NE SEMBLE PAS POUR MAINTENANT

La CFDT a été reçue en bilatérale mardi 16 juin 2015 par le nouveau Directeur de la PIC afin d'aborder les points et problématiques suivants :

COURRIER DE L'INSPECTION DU TRAVAIL :

Suite au passage de l'inspection du travail à la PIC en mars dernier, un courrier de sa part avec des recommandations avait été adressé à la Direction de la PIC.

Les documents souhaités ont tous été transmis (sur clés USB, vu la quantité !) et la Direction attend désormais un éventuel retour de l'inspection du travail à ce sujet.

Néanmoins la Direction de la PIC semble lire entre les lignes et ne partage pas l'idée de la CFDT, à savoir augmenter la Force de Travail Permanente. Pour elle, le courrier ne mentionne pas l'embauche de personnel en remplacement de l'intérim, mais relate simplement des faits liés à l'intérim et une vérification de la possession des documents obligatoires en matière d'emploi.

La Direction ne peut pas éternellement se ranger derrière « *on ne va pas embaucher si c'est pour licencier dans 2 ans* » Comme dirait le dicton « *avec des si, on mettrait Paris en bouteille* ». Un effort doit donc être fait sur ce point.

La CFDT réclame également plus de transparence et une présentation régulière du CAP Emploi (Force de Travail Générale, Permanente, Variable et l'intérim).

L'APPRÉCIATION :

La CFDT monte au créneau concernant l'appréciation 2015. Tout d'abord, la PIC ne respecte pas (une fois de plus) les règles fixées par La Poste. Certains collègues ont vu leur entretien préalablement établi, modifié avec une baisse de la note globale.

La CFDT rappelle que si la note globale peut effectivement être changée, cela ne se fait pas au bon vouloir de la Direction.

Nous ne blâmons en aucun cas les encadrants de proximité, et demandons qu'une certaine autonomie leur soit laissée, voir donnée.

Autre point de désaccord, la notation "A" suite à une sanction disciplinaire (avertissement ou blâme). Là aussi la Direction semble lire entre les lignes, ainsi que la DSCC des Yvelines puisqu'il s'agirait d'une décision départementale.

Les textes précisent ceci : « *Une sanction disciplinaire infligée à l'agent au cours de la période couverte par l'entretien d'appréciation doit être mentionnée sur son dossier d'appréciation. Elle **peut** entrer en compte dans la détermination du niveau global d'appréciation.* »

Le terme « **peut** entrer en compte » laisse une marge de négociation. Même si l'agent a commis une faute, il faut prendre en compte le facteur humain et l'échelle des sanctions (en faisant la différence entre l'avertissement et une mise à pied de 24 mois).

Sachant qu'il s'agit là d'une triple ou quadruple peine pour certains agents : D'abord une sanction puis une baisse de la notation et donc la quasi impossibilité de pouvoir bénéficier d'une promotion par Tableau d'Avancement de Grade ou Liste d'Aptitude.

Cela a également une incidence financière sur la part variable pour ceux qui en bénéficient.

La Direction ne semble pas vouloir revenir sur les décisions prises, avant même que les recours en médiation soient effectués. Le dialogue social se transforme en dialogue de sourd !



CFDT SF3C
23 rue d'Alleray
75015 Paris
01 40 29 82 00
www.cfdtsf3c.org



JOURS DE REPOS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES POSTIERS SENIORS :

Concernant les jours de repos supplémentaires qui font partie de l'accord « Un Avenir Pour Chaque Postier » dont la CFDT est signataire.

Enfin une bonne nouvelle pour les agents bénéficiaires : nous sommes intervenus pour que les jours ne soient pas posés à la suite sur une même semaine, mais de façon égrenée afin que cela s'apparente vraiment à du repos lié à la pénibilité et à l'âge...et non pas uniquement à satisfaire les besoins de la production. Toutefois ces jours restent soumis à décision managériale.

LA CFDT A ÉGALEMENT REVENDIQUÉ :

► **De la promotion.** Une fois de plus, la CFDT a demandé des promotions comme elle l'a toujours fait et ce pour l'ensemble du personnel. En insistant particulièrement sur les promotions 1.3, inexistantes pour l'heure à la PIC, sauf pour les plus de 55 ans (obtenues grâce à la CFDT.)

La CFDT a également revendiqué un coup de pouce de la part de la PIC et de la DSCC pour les promotions par Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (Tableau Avancement Grade + Liste d'Aptitude) notamment pour les agents restés sur leurs grades de reclassement.

► **Le 1.3 minimum pour l'ensemble des agents effectuant une partie de collecte.** De plus en plus de taches s'apprêtent à la collecte (poly-activité exacerbée, flashage, activité S3C, ...)

► **Le respect de la règle de 3 par machine.** Il arrive fréquemment que des agents se retrouvent seulement à 2, notamment le samedi. Réponse de la Direction : Il est rare que cela arrive sauf en cas d'imprévu (trafic inattendu, nombre de gréviste important...) néanmoins aucunes remarques ne seront faites aux agents si le débit opérationnel n'est pas atteint...encore heureux !

Sur ce point, une allusion sur l'augmentation du nombre de samedi travaillé par agent nous a été faite, chantage ? Ou simple chantage ?

Réponse de la CFDT à la Direction : Devons nous, de notre côté, passer par les tribunaux pour l'obtention de 4 agents par machine afin d'avoir au minimum les 3 requis ?

PROCHAINES HIS CFDT

JUILLET :

Mercredi 22 juillet 2015 pour les équipes du matin

Jeudi 23 juillet 2015 pour les équipes d'après-midi de nuit + LMJV

SEPTEMBRE :

Mercredi 16 septembre 2015 pour les équipes du matin

Jeudi 17 septembre 2015 pour les équipes d'après-midi de nuit + LMJV

S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS !