



FO<sub>com77</sub>

Union syndicale  
Solidaires  
Sud<sup>PTT</sup> 77

## Sections locales PIC de Lognes

# Ya-t-il un avenir pour nous à la Pic de Lognes ?

A Lognes le 04 octobre 2018.

### Les alertes au CHSCT du 11 septembre.

Lors de ce CHSCT, nous avons eu la restitution du rapport des experts. Ils constatent des conditions de travail dégradées, un taux d'absentéisme important, un taux inquiétant d'agents permanents ayant des restrictions d'activité, et une utilisation disproportionnée de la FTV (heures sup, intérim, CDD, etc.). Selon eux, cette situation de travail déjà dégradée, ne peut que s'amplifier dans la future organisation car la charge de travail réelle a été sous évaluée.

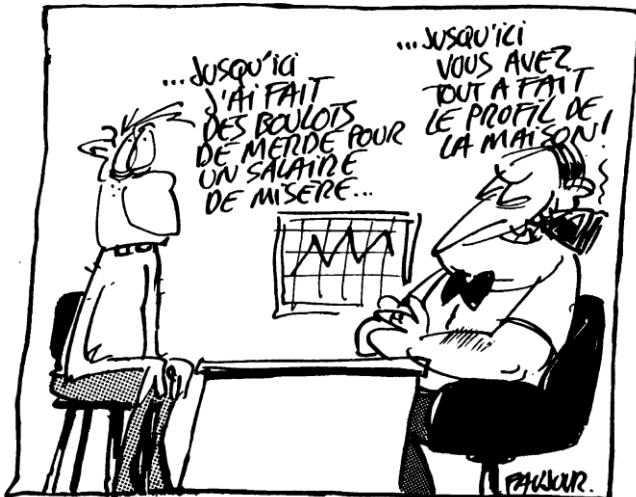
Ces constats établis par les experts confirment nos légitimes revendications, notamment notre demande de création de 36 CDI, exprimées lors de notre journée de grève, le 12 juin 2018, contre le projet de réorganisation.

C'est sur la base de ces constats que les experts estiment qu'il y a "un risque industriel" sur la PIC.

Ils ont donc expliqué à la direction, dans leur rapport, les éléments à prendre en compte pour le calcul d'une charge de travail réelle.

Malgré cette alerte, la direction maintient son projet de réorganisation sans les emplois permanents nécessaires.

En ne respectant pas son obligation de prévention (art. L 4121 du code du travail), elle engage donc sa responsabilité pénale.



Au-delà des alertes faites par les experts, sur les dangers auxquels les projets de la direction et ses pratiques managériales exposent l'ensemble des travailleurs-euses de la PIC (cadres et non cadres), les experts ont aussi fait des préconisations.

### Les préconisations des experts.

Ces préconisations, au nombre de 6 n'ont à ce jour toujours pas fait l'objet d'une réponse claire et précise de la part du président du CHSCT, le directeur de la PIC:

1) Donner les moyens de fonctionnement au CHSCT (apparemment cela va de soi, mais pas pour tout le monde...).

2) Réaliser une étude d'impact avant et après la réorganisation, en tirant des actions à mener dans le cadre de l'EVRP (évaluation des risques professionnels) et les intégrer dans le DUER (document signé par le directeur qui l'engage sur la prévention des risques):

- Une étude d'impact, bâclée, a été réalisée au début de l'été mais elle n'a jamais été utilisée pour l'EVRP...

3) Accompagnement social du projet:

- Préconisation vaguement suivie par la direction (proposition d'un accord social au rabais).

4) Droit au retour sur leur ancienne brigade des agents volontaires allant sur les nouvelles brigades :

- Ce droit a été acté et limité dans sa durée à 2 mois si l'accord est signé ou sinon à 1 mois.

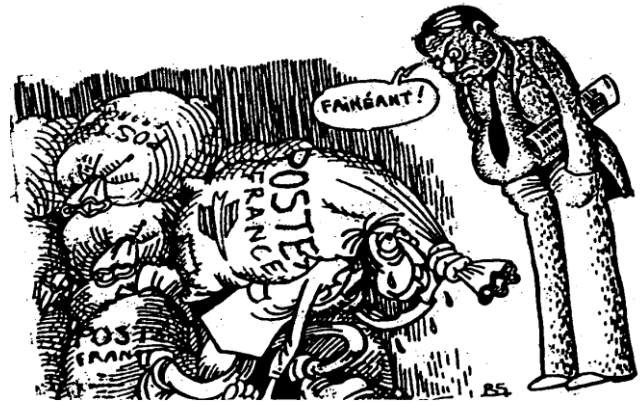
5) Evaluer la charge de travail réelle, en tenant compte notamment de l'état de santé des travailleurs-euses de la PIC. Et donner les moyens techniques et humains à la hiérarchie de gérer " la matrice hommes-postes":

- Et là on est au cœur du problème! La direction reste dans le déni en soutenant que son niveau d'emploi et que sa méthode de calcul de la charge de travail sont adaptés aux besoins, malgré l'avis contraire des experts...

6) L'accompagnement du management.

Il a été de nouveau constaté que l'encadrement production est particulièrement en souffrance. Avec la mise en place de cette réorganisation leur souffrance ne pourra que s'aggraver si la direction ne les accompagne pas tant au niveau de leur travail (moyens matériels et humains) que dans les relations sociales, "afin d'éviter d'avoir à faire face seul à des situations émotionnelles difficiles à gérer" :

- Sur cette dernière préconisation, qui fait aussi partie des alertes, aucune proposition d'action concrète ne nous a été présentée par la direction ...



### Plénières des 17 et 28/09 et comité technique du 1er octobre.

Sur l'évolution des négociations lors de ces trois dernières réunions, nous restons sur un profond désaccord sur le projet global. Nous restons contre la mise en place de nouveaux horaires atypiques (4/11 et 17/24), et la flexibilité des horaires cadrée par un délai de prévenance.

### L'accord collectif sur l'aménagement des horaires de travail.

Les nouveaux horaires sont décrits par les experts comme particulièrement dangereux pour la santé. Leur création met aussi en danger la pérennité des horaires de nuits reconnus moins pénibles que ces horaires atypiques. Et enfin, ils impliqueront une mobilité parfois imposée pour une grande partie du personnel, avec des conséquences très lourdes pour certains, comme par exemple des changements d'horaires importants (jour vers demi nuit ou nuit vers jour) ou des pertes de salaires (-3000 €/an pour les heures de nuit).



La flexibilité inscrite dans l'accord, même avec un délai de prévenance proposé à 30 jours au lieu de 7, permettra à la direction de modifier ponctuellement nos horaires de travail (horaires, durée journalière, amplitude et cadencement des repos) à l'intérieur de la période de référence (cycle de travail fixé dans l'accord).

En ne signant pas l'accord, nous n'empêcherons pas la mise en place des horaires atypiques, mais nous limiterons l'utilisation de la flexibilité.

En effet, même si le délai de prévenance retombe à 7 jours, sans accord sur l'aménagement du temps de travail, l'employeur sera obligé de consulter les CHSCT et comité technique avant toute modification des horaires de travail (art. D3121-27 et art. L4612-8-1 du code du travail). Ce qui est beaucoup plus contraignant qu'un simple délai de prévenance (même à 30 jour) ...



Ce qui motive aussi notre désaccord avec la direction, c'est qu'elle conditionne le recrutement de 12 CDI à la signature de l'accord. Alors que sur les 12 (selon notre directeur) 6 sont déjà financés par la DRIC dans budget emplois permanents pour 2018. Donc, même en signant l'accord cela signifiera que nous n'aurons pas comblé nos départs sur une grande partie du second semestre 2018.

Les 6 autres CDI, toujours selon la direction, seront financés sur le budget 2019. Cela signifie que ce ne sont que des compléments de postes réalisés par anticipation sur les mois de novembre et décembre 2018...

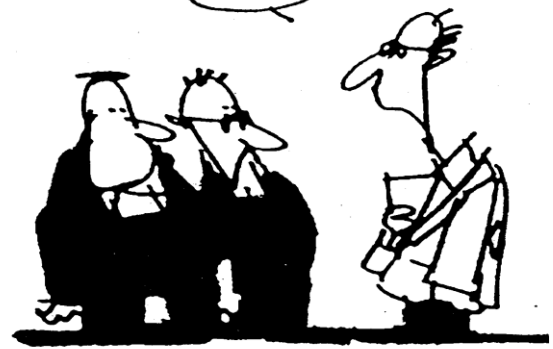
Le chantage à la signature pour ces recrutements relève, selon nous, d'une manœuvre illégale. En n'embauchant pas ces emplois pourtant déjà financés par la DRIC, le directeur ne respecte pas son obligation de prévention !

Plus grave encore la direction avait conditionné le recrutement des 6 CDI supplémentaires à la mise en place d'une brigade volant de remplacement pouvant tourner sur toute la PIC !

En signant cet accord la direction veut nous faire valider une organisation construite sur un sous

effectif avec de la flexibilité pour le personnel permanent !

ON A REÇU LES NOUVELLES DIRECTIVES.  
VOUS ALLEZ TRAVAILLER MOINS  
MAIS PLUS.



Nous, nous revendiquons la CDIisation d'au moins 36 de nos collègues contrats pro, intérim, CDD, GEL etc.

En ne signant pas cet accord nous protégeons toutes les agens couverts par l'accord que nous avons signé en 2016 jusqu'au mois d'août 2019 :

- Ils-elles resteront sur leurs régimes de travail actuels et ne pourront faire l'objet de mobilité imposée, même s'ils sont considérés en surnombre (selon la direction) avec la création de la 4/11 ou de la 17/24.

Autre raison de ne pas signer l'accord ; depuis le début des négociations nous avons un désaccord sur la procédure de dénonciation de l'accord existant (son périmètre et son avenant sur la collecte). En signant cet accord nous nous interdisons tout recours devant les tribunaux sur le non respect de cette procédure.



En ne le signant pas nous pouvons l'attaquer et peut être même empêcher la mise en place de l'organisation du travail sans accord. Nous devons décider collectivement, de cette possibilité, après avis de nos conseils juridiques.

## L'accord social.

La seule petite avancée dans ces dernières négociations reste l'accord social qui nous est proposé.

Suite au rapport des experts (préconisation N°3), la direction s'est vue contrainte de nous en proposer un.

En réalité, il est très loin de nos attentes :

- Les 2500 € pour les nuiteux leur sont dus avec ou sans accord social local. Ils inscrits dans un accord national qui date de 2007 et qui est le fruit d'une lutte menée par les travailleurs-euses de nuit pendant 9 mois d'octobre 2006 à décembre 2007 !
- Les plus, qui sont très peu, ce sont les 300€ pour les changements de régimes de travail et le maintien des heures de nuit pendant 24 mois (18 à 100% et 6 à 50%).

Ce que nous demandions c'était la labellisation de la PIC ou zéro mobilité imposée. Et bien sur la direction a refusé nos deux propositions.

Pourtant au vu du sous effectif chronique démontré par les experts, les changement d'affectation n'ont aucun lieu d'être. Par exemple, pour les 5 agents de nuits (on peut décliner cet exemple en 13/20 et 15/22) :

- Il y a en moyenne 60 Positions de Travail/ nuit dont 12 en FTV (CDD, intérim, nuit supp). Maintenir le surnombre théorique de 5 en nuit aurait eu pour effet de voir réduire ces 12 emplois en FTV à 7 dans un premier temps. Puis, si la boîte reste sur sa politique de précarisation des emplois, au fur et à mesure des départs naturels, résorber ce surnombre théorique. En l'espace de quelques mois cela aurait été possible et la direction aurait économisé des indemnités de reclassement.

En maintenant son choix de nous imposer des mobilités imposées en interne, sans les mesures d'accompagnement liées aux réorientations telles que prévues par les textes de la Poste la direction nous envoie un message clair :

**Il y aurait donc peut être un avenir pour chaque postier, sauf sur la PIC de Lognes !**



**Le 12 octobre les organisations syndicales sont convoquées pour une plénière de signature des 2 accords proposés ( sur les horaires et l'accompagnement social).**

**Nous en ferons une analyse lors des HMI communes CGT, FO et SUD des 10 et 11 octobre.**

**Venez en discuter en vous inscrivant à celles ci.**