



RÉSOLUTION COURRIER-COLIS

Les délégué(e)s de la Commission Nationale Professionnelle des activités Courrier et Colis réuni(e)s à Marseille le 12 juin 2019 :

- se réclament d'un syndicalisme réformiste et revendicatif fondé sur les valeurs de liberté, d'indépendance et de laïcité,
- refusent que les activités du Courrier et du Colis, soient confiées à des filiales,
- exigent l'arrêt de la sous-traitance, sous quelque forme que ce soit et la ré-internalisation des activités et des emplois confiés aux filiales,
- réclament l'arrêt des suppressions d'emplois,
- rejettent la précarisation de l'emploi et notamment le recours à l'intérim et les contrats de chantier
- s'opposent à toute remise en cause de l'emploi à temps plein qui doit rester le socle du modèle social postal,
- exigent que l'amélioration des conditions de travail, le bien être, la santé au travail mais aussi la prévention des risques psychosociaux soient reconnus comme des droits individuels et collectifs soumis à obligation de résultats,
- les délégués exigent la prise en compte du travail réel et non du travail prescrit dans toutes les réorganisations
- somment La Poste de se conformer avec loyauté aux accords qu'elle a signés.

Dans un monde où les visions comptables à court terme, le libéralisme, la pseudo-rentabilité et la compétition priment sur les valeurs de fraternité, d'humanisme, et de progrès social face à la baisse continue de trafic structurel des flux physiques du Courrier, la Branche Service Courrier Colis s'est engagée dans une profonde transformation de son modèle.

Les délégué(e)s réaffirment que le développement de La Poste passe par la préservation du service public et le développement de ses missions.

Toute autre stratégie basée sur le commerce des marchandises et des services ne peut que conduire à un démantèlement du service public postal.

Les délégué-e-s proclament que la stratégie économique de la Poste ne peut faire l'impasse d'une véritable stratégie et d'une politique sociale ambitieuses, respectueuse des postier-e-s et de leurs revendications légitimes l'emploi, la qualité du contrat ou du statut et l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail.

Les délégué(e)s, déterminés, combattront toute remise en cause de l'unité de La Poste et du statut des postiers-ières.

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL : UN DROIT POUR CHAQUE POSTIER !

Les délégué(e)s affirment qu'aucun postier ne doit souffrir de son travail, ni être mis en situation de risques psychosociaux.

Les délégués exigent une véritable politique de prévention dotée de moyens financiers et humains. Le respect des principes généraux de la prévention l'exige.

Les délégués exigent la mise en place d'une réelle politique de prévention primaire en matière de santé sécurité au travail.

Ils réaffirment que celle-ci doit être un des piliers de la transformation de La poste,

Dans le cadre de la mise en place de nouvelles organisations au sein de la Branche Service Courrier Colis, les délégués réaffirment la nécessité du respect des conditions de travail dignes pour l'ensemble des postiers.

Ils rappellent que La Poste est seule responsable des conséquences désastreuses de sa stratégie économique, de la déclinaison du « lean management » et de la casse sociale qui conduisent à des situations dramatiques.

Concernant les CHSCT, les délégués demandent qu'ils soient maintenus dans leur forme actuelle. Ils demandent l'ouverture de négociations dans le but de renforcer les moyens alloués aux représentants du personnel afin qu'ils puissent assurer pleinement leur mission en matière de santé, sécurité et de prévention des risques en prenant en compte la géographie, les particularités locales et les évolutions des périmètres.

Les délégués demandent que la programmation des CHSCT tienne compte de la disponibilité des médecins du travail.

Les délégués appellent toute la structure syndicale à se saisir de l'ensemble des outils légaux et réglementaires, comme par exemple les CHSCT et la judiciarisation ad hoc, pour préserver la santé et la sécurité des postiers.

Ils demandent à la fédération d'apporter à toute la structure militante et représentants du personnel les moyens en formations spécifiques et nécessaires dans ce domaine.

Les délégués demandent que la Fédération mette en place un plan de formation et de prévention ambitieux à destination des militants (management, RPS...),

Les délégués estiment que les mesures postales en matière de prévention et de réparation de la pénibilité ne sont pas suffisantes. De plus, lorsque celles-ci existent au travers d'accord elles ne sont pas toujours respectées.

C'est pourquoi, les délégués demandent la stricte application des accords en la matière.

Les délégués rappellent leur attachement au droit qui oblige l'employeur à adapter le « travail à l'homme ». Ils demandent que la détérioration continue des conditions de travail, le vieillissement de la population active, la prévention de la désinsertion professionnelle deviennent des chantiers prioritaires.

Les délégués exigent la reconnaissance de la pénibilité senior dès 45 ans (source INSEE) ainsi que l'extension des jours pénibilité seniors (JPS) à toutes les fonctions encadrants compris.

Ils exigent une politique ambitieuse de reconnaissance et de redynamisation des fins de parcours des seniors (promotions, revalorisations, ...).

Les délégués exigent que tous les postiers en situation d'aptitude réduite ne subissent plus de discrimination en rapport à leur état de santé.

Ils exigent l'arrêt des licenciements pour inaptitude et la mise en œuvre d'une politique de reclassement n'excluant personne.

Ils rappellent que ces postiers disposent des mêmes droits à la mobilité, la promotion etc...

Les délégués demandent à la fédération d'agir par tous moyens contre toutes les formes de management, les évolutions et normes d'organisation génératrices de RPS et de TMS.

Les conditions de travail

Les organisations de travail :

Pour faire face à la baisse des volumes du courrier, à l'explosion du e-commerce et au déploiement des nouveaux services, la Branche Services Courrier-Colis continue la transformation de ses modèles d'organisation à la distribution.

La dissociation des TI et des TE, la mise en place d'îlots, l'imposition de la coupure méridienne, sont autant de changements qui remettent en cause les fondamentaux et les conditions de travail du métier de facteur.

Ce changement culturel ne peut se faire qu'avec l'adhésion des agents. Les délégués constatent que les DE mènent leurs projets à la hussarde sans prendre en considération les attentes des agents.

Ils dénoncent la mise en place systématique d'îlots et de la coupure méridienne imposée, le fait que le facteur soit réduit au rôle de distributeur, que les trieurs ne soient pas intégrés à une équipe et ne bénéficient plus de la prime d'équipe.

Les délégués exigent :

Lorsque les îlots sont imposés :

- aucune mise en oeuvre sans respect de la note de cadrage
- un régime de travail permettant aux facteurs d'avoir aussi une vie sociale le samedi

Pour la coupure méridienne :

- aucune mise en oeuvre sans respect de la note de cadrage
- l'attribution d'un taux repas pour chaque jour travaillé
- un régime de travail permettant aux facteurs d'avoir aussi une vie sociale le samedi

L'habillement

Les délégués dénoncent fermement la politique de La Poste en terme d'habillement qui pour des raisons économiques propose une dotation vestimentaire insuffisante, de moindre qualité et inadaptée aux nouveaux contextes de travail des facteurs.

Ils condamnent le montant dérisoire de l'indemnité annuelle de nettoyage de 12€06.

Ils revendiquent :

- Des vêtements plus résistants et de meilleure qualité
- Des vêtements et chaussures adaptés aux conditions locales d'exercice du métier
- Une indemnité de nettoyage à hauteur de 150€ minimum par an
- Le report automatique des points non utilisés
- Le renouvellement de la veste 3 en 1 pris en charge par La Poste
- L'attribution d'une veste 3 en 1 pour les encadrants
- Une dotation initiale obligatoire pour les contrats courts, alternants, CDD et Interim
- La double dotation dans le cadre des îlots
- Une dotation complète initiale et de renouvellement pour tous les agents en PIC
- la tenue des commissions « habillement »

Les outils et matériels

En matière d'équipement, les délégués rappellent que les outils de travail doivent être adaptés à l'être humain en réduisant la pénibilité afin d'améliorer la santé au travail.

Les délégués constatent que la généralisation du staby expose les facteurs à de nouveaux risques et accidents aux conséquences parfois dramatiques.

Ils revendiquent :

- Un déploiement des moyens de locomotion cohérent prenant en compte les contraintes de terrain et de charge adaptés à la morphologie des postiers

- Un réel accompagnement pour la prise en main de nouveaux véhicules
- Des moyens de locomotion de réserve suffisants
- L'attribution de véhicules pour les encadrants, préventeurs et intervenants PSST afin qu'ils aient les moyens d'accomplir leurs missions
- La prise en compte dans le calcul des tournées 4 roues du temps nécessaire pour attacher et détacher la ceinture de sécurité
- un temps de séjour augmenté pour les 2 RM et 3 RM en raison de l'obligation du port des gants
- dans le cadre du déploiement des casiers ETF, ils exigent une formation assurée par les préventeurs

Les délégués refusent toute productivité relative aux nouveaux modes de locomotion et s'opposent aux allongements et augmentation de la charge.

Ils exigent le respect strict des préconisations Santé Sécurité au Travail en matière de charge à l'emport.

Ils rappellent instamment à La Poste l'obligation de tenir compte dans les organisations de travail, de la réglementation routière en matière de circulation des véhicules, limitation de vitesse, interdiction aux deux roues de circuler sur le trottoir...

Imprimés Publicitaires (IP) :

Face à l'augmentation constante du nombre d'IP générant des « mains » de plus en plus lourdes, les délégués dénoncent les modes de calcul obsolètes qui ne permettent plus de mesurer au plus près et de façon réaliste la charge de travail.

La distribution et la manutention des IP dans de mauvaises conditions aggravent la pénibilité des agents et provoquent des situations d'inaptitude.

Les délégués déplorent que l'aspect « santé, sécurité au travail » ne soit pas suffisamment pris en compte dans les organisations, ils exigent :

- La refonte de la grille CATEDI,
- une compensation financière digne pour les doubles mains
- pas d'IP sur les STABY
- des coffres relais supplémentaires

Vente des quartiers :

Les délégués refusent la disparition du titulaire de quartier, cette spécificité postale est indispensable pour développer les nouveaux services et assurer une bonne qualité de service.

La multiplication des tournées réservées (école, sénior, agents à aptitude réduite, etc...) ne doit pas remettre en cause la vente des quartiers, les délégués exigent :

- le respect strict du BRH
- l'ouverture à la classe 2

Les nouveaux services :

Les facteurs sont conscients de leur rôle en matière de lien social, ils ne sont pas opposés à la réalisation de nouveaux services, dès lors qu'ils ne dégradent pas leur image et sont compatibles avec leur métier.

Pour aider les facteurs dans leur quotidien, les délégués exigent :

- La prise en compte du temps réel des prestations dans la charge de travail
- La formation des agents aux premiers secours
- La formation obligatoire en présentiel avant chaque nouveau service
- L'appui et l'accompagnement de leur encadrant

Régime des pauses :

La Poste généralise les organisations de travail avec une coupure déjeuner et sous couvert du Code du Travail, elle remet en cause le régime des pauses tel que le prévoyait les circulaires de 1979 et 1982. Les délégués exigent le respect strict de ces notes et à défaut ils réclament une action en justice.

Les délégué(e)s revendiquent :

- Pour les CTC, PIC, CTN/ PPDC/PDC... :
L'extension des pauses existantes, soit, au minimum, 10 minutes/heure de travail en jour et 12 minutes/ heure de travail en nuit et demi nuit,
L'octroi d'une pause machine de 15 minutes par heure.
- Pour l'ensemble des activités courrier-colis :
Une pause de 25 minutes dès 5 heures de travail,
Une pause de 30 minutes dès 6 heures de travail.
- L'intégration de la pause déjeuner dans le temps de travail.

Normes et cadences :

Les délégués dénoncent le système de pré-quantification du travail instauré par La Poste qui n'a pour seul effet que de dégrader les conditions de travail des agents. En conséquence afin de prendre en compte les spécificités locales, (organisations saisonnières et toutes particularités géographiques) les délégués exigent une juste prise en compte du travail réel.

La transformation radicale du métier avec la séparation des travaux intérieurs et extérieurs rend cette pré quantification encore plus nocive pour les agents.

En conséquence :

Les délégués exigent que dans le cadre du chantier normes et cadences soit étudiée la situation des préparateurs, des distributeurs, des tournées réservées aux nouveaux arrivants, des tournées seniors etc...

Les délégués constatent une augmentation des troubles musculo-squelettiques (pathologie des membres supérieurs) et ils exigent l'ouverture de négociations concernant les personnels travaillant à la préparation des travaux extérieurs.

Face à l'évolution du trafic colis (colis, Chronopost, Petits Paquets Internationaux) les délégués exigent une réelle prise en compte de cette charge de travail dans les tournées.

Les délégués somment la BSCC de respecter les préconisations des médecins du travail à savoir :

- 1 PDI par case
- aucune case de moins de 2 cm
- 9 colonnes maxi.

Afin que les calculs de charge soient les plus justes possibles, les délégués exigent de La Poste le respect de l'article 2 de l'accord courrier de février 2017 dans son intégralité.

PIC / CTC / CTN/PPDC MULTI-FLUX

Face à la diminution des volumes de courrier, la BSCC vise une forte croissance du colis liée au e-commerce.

Elle a donc décidé de revoir son schéma directeur industriel pour moderniser et adapter son réseau logistique avec notamment la transformation de PIC en PPDC Multi-flux.

Pour l'ensemble des agents affectés au traitement du courrier, les délégués exigent :

- Un cadrage national concernant les organisations pour les PPDC MF.
- attribution des primes BONUS et CHALLENGE pour tous ceux qui distribuent des colis.
- attribution de primes pour tous les agents des pics

- 2 jours de repos consécutifs
- maintien des brigades de nuit, maintien 1 heure de pause en nuit
- la limitation à 2 heures consécutives du passage sur les postes à pénibilité
- fin de fermeture des pics
- réinternalisation des activités sous traitées
- comblement des vacances d'emploi par des emplois pérennes
- Le grade de base 2.1 et re-pyramidage
- professionnalisation, promotion, évolution de carrière, mobilité
- grade de base pour les cadres 3.2 et re-pyramidage

Les délégués condamnent la polyvalence à outrance et les organisations à flux tendus qui dégradent les conditions de travail et accentuent la pénibilité et s'opposent à l'annualisation du temps de travail.

AGENTS CABINE, COLLECTE-REMISE, S3C :

Les agents cabine et S3C occupent des postes stratégiques et sensibles, les agents collecte-remise sont les ambassadeurs de La Poste auprès des entreprises mais ce sont les grands oubliés de La Poste !

Pour ces agents, les délégués exigent :

- Une vraie perspective d'évolution professionnelle !
- Un volant de remplacement adapté à la volumétrie et à la spécificité de ces métiers.
- La reconnaissance de la pénibilité de ces postes.
- Pour les agents Cabine, en cas de centralisation de la comptabilité sur un seul site, la classification du poste en II-2.

LE POUVOIR D'ACHAT

Les délégués réaffirment leur attachement à la notion de salaire et exigent le 13^e mois pour tous les postiers. Ils revendiquent également le grade de base en II.1 pour tous.

Cependant, les délégués revendiquent une amélioration des primes existantes :

- revalorisation de la prime d'équipe à hauteur de 800 € comme dans les ACP et l'instauration d'une part fixe de 450 € non soumise à critères,
- la création d'une prime de 700 € comme dans les PFC avec l'instauration d'une part fixe de 350 € non soumise à critères pour tous les agents du traitement et des services arrière (S3C, Cabine...),
- une prime de collation et de restauration de 5 €, y compris pour les agents qui ne disposent pas de restauration lors de certaines vacances ainsi que l'attribution de cette prime aux agents dont les vacances commencent au delà de l'heure habituelle.

LES CADRES AU COURRIER

Le congrès condamne fermement la dégradation des conditions de travail de tout l'encadrement COURRIER.

Le rythme inconsidéré des réorganisations, ceci depuis plusieurs années, a mis sous tension tous les cadres COURRIER qui voient progressivement leurs situations professionnelles et leurs perspectives se dégrader :

- le pouvoir d'achat est en baisse (revalorisations insuffisantes, non-paiement des heures supplémentaires, parts variables indécentes ...)
- Les déclassements et les risques psychosociaux se banalisent
- Les perspectives données aux cadres seniors se limitent trop souvent à une sortie via un TPAS.
- Les missions imposées privent les cadres des dispositifs d'accompagnement négociés (mobilités fonctionnelles, géographiques, ...)
- Les cadres de la classe III cumulent toutes les contraintes et obligations du statut de cadre (horaires à rallonge, stress grandissant,) sans en avoir les contreparties légitimes (retraites, primes, promotions).

Pour FO, cette situation est intolérable et doit cesser. FO entend être le fer de lance d'un véritable changement en faveur de tout l'encadrement.

Les délégués exigent :

- une revalorisation des parts variables des classes III et du groupe A
- La garantie d'un reclassement sur son niveau de grade là où l'ont vit (max 30 km / domicile)
- La redynamisation des fins de carrière des plus de 50 ans (avec des promotions, des revalorisations salariales, ...)
- Le maintien du TPAS après 2020
- La reconnaissance et des contreparties pour la pénibilité pour toutes les fonctions opérationnelles de classe III et du groupe A mais aussi pour toutes les fonctions à fortes contraintes (déplacements professionnels répétitifs, sites sensibles,...)
- Aucune tâche d'exécution pour tous les cadres y compris ceux en « missions »
- Le passage automatique de III-1 à III-2 après 2 ans (comme c'est le cas pour les salariés IV-1 et IV-2 dans la convention commune)
- L'ouverture d'un chantier sur la revalorisation des retraites
- La régularisation automatique de toutes les distorsions fonctionnelles négatives après 1 ans d'ancienneté sur le poste
- La création d'un observatoire des risques psychosociaux (dépressions, ...) avec de vrais indicateurs dans le SI officiel
- L'ouverture d'un chantier de revalorisation sur la NBI (nouvelle bonification indiciaire)
- La consultation des déontologues dans le cadre des médiations et des CAP
- Au moins un samedi sur 2 pour tous les cadres courrier
- La transparence sur les revues d'effectifs ou de personnels (réalisées actuellement dans le plus grand secret)
- La facilitation de l'accès au groupe A et B (RAP, REP)
- l'arrêt des suppressions de postes dans les services support et le comblement immédiat des nombreuses vacances d'emploi
- La non obligation d'utiliser son véhicule personnel dans cadre de son service et l'attribution de véhicules de service.

Les Commerciales et commerciaux de la branche Courrier : après 2015, l'amorce d'un autre virage dangereux en 2019.

- Fin 2015, La Poste s'est engagée dans une mutation profonde de son organisation commerciale pour la branche Services Courrier. Baptisé « Horizon Business 2020 » (HB 2020), le chantier mis en place depuis 2016, centré sur une satisfaction client ultra optimisée, a succédé à celui de la professionnalisation des forces de vente, achevé la même année.
- L'ensemble des forces de ventes, composé des deux grandes familles que sont la Direction du Développement Commercial Entreprises et la Télévente à dû :
 - s'adapter à de nouveaux outils, malheureusement souvent défailants (CRM SCORE),
 - se former à vitesse accélérée à la commercialisation de très nombreux nouveaux services,
 - élargir ses périmètres géographiques pour faire face aux exigences des nouvelles organisations,
 - faire face à la réduction des effectifs dévolus à l'appui et au soutien de la force commerciale (réduction de 200 postes de travail),
 - assumer un mode de management à distance qui s'érige de plus en plus en modèle,
 - faire face à la nouvelle organisation en mode « omnicanal », qui multiplie les canaux d'accès pour les clients, mais créée de fait un accroissement de la concurrence interne,
 - subir des modes de management très intrusifs, parfois extrêmement anxiogènes.
- En ce moment, la direction de La Poste écrit la suite de HB 2020. Elle ne cache pas sa volonté de poursuivre une tendance lourde à la productivité, notamment auprès des effectifs du soutien et de l'appui vente, au sein de tous les services de la DVE. Elle justifie cette démarche en invoquant les résultats en baisse de l'activité Courrier, notamment sur le volet Marketing, que l'activité colis en croissance et la commercialisation des nouveaux services ne suffisent pas à compenser.

En conséquence, les délégués s'opposent fermement à la productivité incessante qui impose un rythme à marche forcée à l'ensemble des personnels de la filière commerciale Courrier. Ils mettent La Poste en garde sur les conséquences d'une politique uniquement centrée sur la compétitivité, qui a déjà et aura de plus en plus d'effets désastreux sur la santé et la sécurité des 2000 agents de la filière.

Les délégués revendiquent :

- La création urgente d'un accord social digne de ce nom, qui réponde aux problèmes et clarifie une situation de plus en plus tendue.
- La tenue d'une étude en CHSCT sur les conséquences des impacts sur les personnels, des augmentations constantes de la charge de travail liée à la productivité, et de l'élargissement des périmètres géographiques (notamment en raison du risque routier).
- Une concertation annuelle sur les objectifs quantitatifs des personnels, notamment en matière de nombre de RDV à effectuer, de nombres d'appels à tenir, de nombres de kilomètres à parcourir qui mettent en danger l'équilibre vie privée vie pro.
- Un accord négocié en lieu et place d'une note descendante sur le commissionnement.
- Une reconnaissance du professionnalisme des agents, via une revalorisation des niveaux de fonctions pour les métiers de RCE / RDS / Experts déploiement et GCE.
- La mise en conformité immédiate du Customer Relationship Management (CRM « SCORE ») qui a provoqué de très nombreux problèmes, notamment à la Télévente.
- L'arrêt de la politique de recrutements externe dite « agressive » (née des difficultés de La Poste à attirer des talents), qui crée des écarts de rémunération très sensibles entre anciens et nouveaux. Il en résulte une très forte démotivation et une vague de départs anticipés.
- Une revalorisation immédiate du salaire des agents exerçant l'activité, un moratoire et un dialogue de fond sur ce sujet.
- La revalorisation du recrutement en interne avec une vraie politique volontariste de formation des personnels postiers désireux de rejoindre la force de vente.
- Une transparence sur les pratiques managériales parfois très décalées, exercées quotidiennement sur les agents.
- Des véhicules de fonction pour tous les agents commerciaux de la DDCE.
- Un respect des règles RH (congés, etc...).

MOYENS D'ACTION :

Pour les délégué(e)s, l'aboutissement des revendications passe par la mobilisation de la Fédération et de ses militant(e)s.

Seules notre détermination et notre volonté permettront d'améliorer les conditions de vie et de travail, les niveaux de salaires de l'ensemble des postier(e)s.

Les délégué(e)s demandent à la Fédération d'user de tous les moyens juridiques nécessaires pour faire respecter le droit et les acquis des personnels, quel que soit leur statut.

Ils appellent les adhérent(es), les militant(es) et l'ensemble des personnels des services du Courrier Colis à se mobiliser, à établir les rapports de force nécessaires comme la grève illimitée ou des actions fortes, pour la défense de leurs intérêts et le développement de ces revendications.

Ils invitent les postières et postiers à les rejoindre et à renforcer Force Ouvrière.