

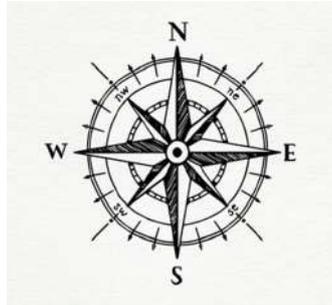
Solidaires
Sud

Nos correspondantes sur site: catherine.francillon@labanquepostale.fr

frederic.barbereau@labanquepostale.fr

helene.plancon@labanquepostale.fr

Cap



au SUD

LA PHILOSOPHIE DES CSE :

- ⇒ DIMINUER LES MOYENS,
- ⇒ SUPPRIMER LE DEBAT SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Dans sa publication de juillet 2022, la Dares, l'institut statistique du ministère du Travail, établit un bilan de la fusion des instances représentatives du personnel (IRP), qui fut une des premières mesures Macron, via les ordonnances Travail de 2017. Il s'agissait de regrouper le Comité d'Entreprise, le Comité Hygiène Santé et Conditions de Travail (CHSCT) et la Délégation du Personnel, remplacés par une instance unique, le Comité Social et Économique (CSE). S'adjoint à ce dernier, une Commission Sécurité, Santé et Conditions de travail (CSSCT).



Le bilan de la Dares est sans appel, elle note :

- ◆ un important recul de la représentation des salariés,
- ◆ une perte de proximité des élus et
- ◆ insiste sur le repli des questions de santé au travail dans les entreprises.

C'est à la même période que La Poste SA, qui avait bénéficié d'une exception à ce sujet, a décidé d'engager des négociations avec les organisations syndicales afin de mettre en place le CSE.

Actuellement, seul le CHSCT, souvent doté d'une forte proximité, comporte un pouvoir d'agir et des marges de manœuvre.

C'est grâce aux CHSCT que les représentants du personnel peuvent discuter et débattre, par leurs connaissances, le recours à un expert, voir ester en justice, des réorganisations postales. Dans certaines situations, grâce à une collaboration entre syndicats, experts et avocats, cela a permis d'arrêter ou de ralentir des projets de réorganisations.

En effet, le pouvoir d'agir des CHSCT n'a fait que croître, au point qu'un représentant d'un cabinet de ressources humaines l'avait qualifié de "bête noire du patronat". La mise en place des CSE va supprimer les CHSCT. Ils seront remplacés par des Commissions Sécurité, Santé et Conditions de travail (CSSCT). Il s'agit d'une simple "commission", rattachée à un CSE. Elle n'est plus une personnalité morale et n'a ainsi plus les prérogatives du CHSCT. Les CSSCT ont été vidées de leur pouvoir, perdant leur autonomie et devenant de simples conseillères du CSE.

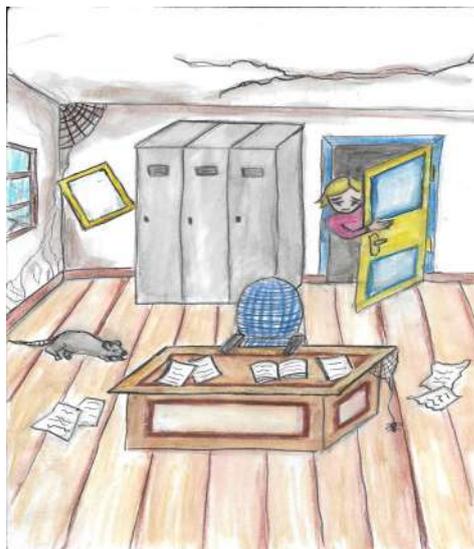


La mise en place des CSE va considérablement diminuer les moyens des Instances Représentatives du Personnel et créer des périmètres gigantesques.

Nous passerons de 767 instances à 33 CSE.

Pour nous, DO Valeurs Mobilières, nous serons rattachés au CSE national des centres financiers, soit au moins 10000 employés. Autant dire que nous serons noyés !

La conséquence sera une concentration des instances et une centralisation du dialogue social. Mais aussi, une professionnalisation des représentants du personnel et un éloignement des services.



La structure générale des instances s'éloignant du terrain, la proximité devra être réalisée par les Représentants de Proximité (RPX- 1 pour 100 employés), **Pour Grenoble, étant 117 employés, il n'y aura plus qu' 1 seul représentant du personnel tous syndicats confondus**

Plus de comités avec plusieurs membres (souvent de plusieurs organisations syndicales), le RPX sera seul, avec quelques heures de délégation par mois.

Le traitement de la santé au travail sera dilué entre les trois instances :

- * le CSE (les prérogatives),
- * la CSSCT (l'expertise),
- * le RPX ("la proximité").

Comment penser, dans ces conditions, que la défense et l'amélioration des conditions de travail ne seront pas amoindries et entravées ?

La mise en place des CSE va réduire drastiquement les possibilités de contre-pouvoir que sont les CHSCT et risque de mettre un couvercle sur les débats nécessaires autour du travail.



Afin de pouvoir continuer à vous représenter et à défendre vos conditions de travail et vos droits, individuellement comme collectivement, le syndicat SUD doit obtenir un maximum de voix, il est donc crucial que vous votiez SUD du 9 au 14 octobre 2024.

Trop chaud, trop froid, trop sec !

On n'embauche pas mais on loue à prix d'or un bâtiment où il fait trop froid, trop sec ou 30 degrés au printemps. Suite à un projet immobilier pour se débarrasser de la tour chavant qui coûtait trop chère, nous avons dû déménager. Or, aujourd'hui la tour chavant n'est toujours pas vendue, donc inoccupée.

D'un côté la maintenance d'un bâtiment vide et de l'autre le surcoût d'utilisation d'un immeuble mal agencé et mal tempéré.

La gestion désastreuse de la régulation thermique ainsi que la mauvaise qualité de l'air, provoquent un inconfort pour les employés, de nombreuses interventions des techniciens et donc un coût supplémentaire sur les frais de location.

La recherche d'économies à tout prix ne doit pas se faire à l'encontre du personnel et sans anticipation.

ALARME INCENDIE

Le mercredi 10 avril, l'alarme incendie retentit. On se prépare donc tous à descendre et une nouvelle fois, les chefs se précipitent pour nous dire que c'est un test de la sirène et que donc il ne faut pas évacuer !!!!! Ce n'est que la deuxième ou troisième fois qu'on nous fait le coup.

Du fait de l'absence de Poste de Sécurité Incendie (PSI) et de son responsable pour veiller sur nous, le préventeur nous a donné la consigne de tous évacuer dès que la sirène retentit

Pour rappel, pèse sur la tête de nos managers, responsables et autres directeurs, une obligation de RESULTAT de préserver notre sécurité et notre santé tant physique que mentale. Il s'agit de l'article L 4121-1 et suivants du Code du Travail.

Pour répondre à cette obligation, notre employeur doit, certes, tout mettre en œuvre pour nous protéger de ces risques mais cela ne suffit pas, il DOIT atteindre le résultat qui est de nous protéger des risques. Si ce n'est pas le cas, notre employeur risque des sanctions pénales telles que la prison, par exemple, si un employé est blessé ou meurt lors d'un incendie.

Pour se faire, 2 exercices d'évacuation sont prévus par an avec transmission des informations à l'inspection du travail. Le fait de sortir lorsque la sirène retentit doit être de l'ordre du réflexe. Et de toute manière, il est impossible de travailler avec la sirène dans les oreilles. On ne grattera pas 1 dossier traité en plus.

Alors, à la prochaine alarme, nous vous donnons rendez-vous au point de rassemblement !



Après la fermeture de La Poste Mobile et de Ma French Bank, quel est l'avenir d'Easybourse ?

En effet le directeur qui démissionne (ou qu'on fait démissionner) à 8h et vide son bureau à 12H, ne présage pas d'un avenir serein dans cette filiale. La BP a pourtant favorisé / encouragé les transferts de clients vers Easybourse depuis de nombreuses années.

Des bruits courent comme quoi le règlement différé, les achats sur des marchés étrangers, les produits complexes... vont peut-être être de nouveau proposés à nos clients. Ces mêmes activités ont été supprimées par le passé pour justifier le développement d'Easybourse.

L'ensemble du personnel est toujours la première victime des errements et des erreurs de stratégies de certains décideurs.

SUDPTT reste vigilant sur ce sujet ainsi que sur le devenir du service des valeurs mobilières, d'Easybourse et de nos emplois.

Compliqué de prendre des congés !



Premier désagrément, nous devons donner nos dates de vacances de l'année suivante, le 1^{ER} décembre. Celles-ci ne sont validées qu'en début d'année.

Deuxième désagrément pour les collègues qui ont un(e) conjoint(e) qui travaillent ailleurs... Notre direction n'a pas d'obligation d'accorder des semaines de congés communes, Par exemple, si le quota est atteint sur la période que tu souhaites et que ton(a) conjoint(e) ne peut pas changer de période, et bien c'est tant pis pour toi ! Chacun part seul dans son coin !

Troisième désagrément, nous gardons tous un ou deux jours en cas de besoin ou d'imprévu. Et bien là aussi, il faudrait prévenir 15 jours à l'avance. La raison : le planning qui ne peut être modifié, et cela même si le quota d'absent n'est pas atteint. La vie n'étant pas toujours un long fleuve tranquille, il est parfois difficile de tout prévoir à l'avance. Alors qu'on nous demande de plus en plus d'être réactif, souple, adaptable, motivé et souriant, SUD remarque que les encadrants ne montrent pas tous cette même disposition.



Trop d'information tue l'info

A l'ère du tout numérique, de la multiplication des canaux de communication, la surabondance d'informations rend difficile la distinction entre info utile et superflue.

Cela peut entraîner baisse de productivité et augmentation du stress car l'on passe plus de temps à filtrer l'information qu'à l'utiliser de manière efficace.

L'obsolescence des systèmes, la complexité des logiciels, les menaces croissantes en matière de cybersécurité conjuguées à un manque d'investissement dans le réseau informatique fragilisent toute cette infrastructure.

Il serait peut-être utile d'investir dans des systèmes de recherche munis de filtres intelligents ou plus simplement dans de l'humain. Par exemple certaines opérations demandent de multiples aller/retour entre les VM et les conseillers bancaires (mails, Picasso, téléphone) car il n'y a personne pour assurer une liaison directe et les informer des changements de procédure.

Télétravail non mais oui !!

Comme d'habitude, notre direction ne regarde que son intérêt. En effet, pas question de faire un 3^{ème} jour de télétravail pour les seniors qui le demandent, ni un deuxième jour pour les plus jeunes. Bien que la boîte constate que les télétravailleurs donnent pleine satisfaction, il n'est pas question de jours supplémentaires. En justificatif, elle trouve un panel de raisons qu'elle est bien la seule à croire !

Par contre, pour les jours fériés dit TARGET, Il n'est plus possible de venir sur site, le personnel doit être uniquement en télétravail. Les agents ne pouvant pas travailler à la maison car manque de connexion internet, de place et / ou de confidentialité et/ou de calme (car les jours fériés, la famille peut être à la maison notamment les enfants qui n'ont pas école) se voient donc interdits/écartés de jours fériés. Cela élimine d'office un certain nombre de personnes qui jusqu'à présent souhaitaient travailler un jour férié. Ils ont été retirés du planning à Grenoble. Et cerise sur le gâteau : Limoges travaille toujours sur site !

Le choix en 2024 est simple :

soit tu télétravailles au moins un jour avant de faire le jour férié pour tester le matériel. Et ce jour-là : attention à l'accessibilité !

soit tu te retires du planning.

Toujours une gestion en courant alternatif avec un traitement inégalitaire pour les personnels de Grenoble et de Limoges.



Ponts 2023 et 2024

Afin de donner sa chance à tous de pouvoir faire 1 pont dans l'année, il avait été instauré aux VM 1 tirage au sort pour les places supplémentaires accordées par les responsables. Les personnes intéressées se signalant. Pour plus d'équité, étaient exclues d'office les personnes ayant déjà bénéficié d'un sort favorable lors d'un précédent tirage. Or, on a pu constater que certaines personnes ont pu plusieurs fois faire partie du chapeau et en plus, ont eu la chance de partir plusieurs fois en week-end prolongé pendant ces 2 dernières années alors que d'autres se le voyait refuser.

SUD demande à ce que ce principe d'équité soit remis en place. Plusieurs fois, nous avons interpellé la responsable de service à ce sujet. SUD fera particulièrement attention à ce que la règle soit respectée et dénoncera tout manquement.