

**PROPOSER
NÉGOCIER
S'OPPOSER**

R P
é a
f s
o S
r u
m /
i v
s /
m m
e e

Etaient présents à cette réunion :

- Pour la direction, Madame Anne DENIS Directrice des Ventes Télévente et Madame Béatrice BENQUET-REMY des Ressources Humaines.
- Pour l'UNSA-Postes 33, Monsieur Eric BAQUERA Responsable Territorial et Secrétaire Départemental d'UNSA Postes 33.

Présentation de notre organisation syndicale : l'UNSA-Postes existe depuis 1998, c'est un syndicat de propositions ou de contre-propositions, laïque et indépendant de tous pouvoirs politiques, religieux et philosophiques ce qui garantie notre liberté d'expression, un syndicat de terrain, de proximité, de propositions ou de contre propositions venant des agents et n'étant pas dictées par une direction bureaucratique comme il en existe dans d'autres organisations. Nous sommes un syndicat réformiste et autonome et travaillons à la création d'un nouveau pôle syndical avec la CGC.

Question 1 : Les agents, lors de notre visite, ont regretté le regroupement des cafetières, n'en voyant pas trop le but et craignant des nuisances sonores.

Réponse de Madame la directrice : *C'est pour des problèmes de sécurité que nous avons pris cette décision; en outre cela pose des risques d'accidents. Problématiques d'électricité : il y a eu un court circuit qui a été provoqué par une cafetière qui était resté branchée. C'est un changement dans les habitudes qui a été validé lors d'un CHSCT. En concentrant ces appareils, cela nous permet de mieux voir si une cafetière est toujours en fonction ou pas. Nous avons une responsabilité envers le bailleur de l'immeuble. Sans compter qu'un court circuit peut également endommager le matériel informatique avec les conséquences qui en découlent.*

Question 2 : pour le personnel les portes manteaux sont inexistant ou placés devant les sorties de secours.

Réponse de Madame la Directrice : *Nous avons mis en place des vestiaire;, ils ne sont jamais utilisés et au départ on les avait mis dans le couloir. Cette solution n'était pas satisfaisante pour des raisons de sécurité. On les à mis au fond du plateau, ils ne sont toujours pas utilisés. Suite à votre demande nous allons revoir le dispositif des portes manteaux.*

Question 3 : Les agents pointent le manque de place, même si les normes des distances entre les bureaux sont respectées.

Réponse de Madame la Directrice et de Madame la Responsable des Ressources Humaines : *Par rapport à la médecine du travail nous sommes en conformité.*

Question 4 : Le confort acoustique n'est pas bon au vue de l'activité téléphonique importante, le personnel souhaitant revoir le système des cloisonnettes. A long terme cela entraine des troubles qui peuvent engendrer des arrêts de maladie (perte de concentration, trouble musculo squelettique, etc...) Y-a-t-il eu des études sur ce sujet ?

Réponse de Madame La Directrice et de Madame la Responsable des Ressources Humaines : De nouveaux panneaux contre le bruit ont été installés en remplacement des anciens. Une amélioration sensible s'est fait sentir mais ce n'est pas encore l'idéal. Vous me décrivez un casque plus efficace qui gommerait les bruits environnants avec un boîtier lorsque un client appelle. Nous savons que cette technologie existe et qu'elle est récente, mais la DNT nous a fourni ce matériel et il y a eu des contrôles fait par l'APACT; il n'y a pas lieu d'en changer pour l'instant. Mais pour l'avenir c'est à voir. Une nouvelle application informatique va être mise en place et ainsi faciliter la vie des conseillers, générant moins de papier. Ce sera plus convivial.

Question 5 : Pour certains agents la porte incendie ne serait pas conforme !

Réponse de Madame la Directrice et de Madame la Responsable des Ressources Humaines : Nous sommes étonnés de cette question, car des barres anti panique ont été mises en place au début de l'année ou au printemps conforme aux règles de sécurité.

Question 6 : Les agents trouvent que le ménage n'est pas fait correctement, dans les toilettes les torchons servant d'essuie mains sont sales; ils seraient changés une fois par semaine. Ils déplorent également le manque de toilettes à leur étage par rapport aux personnels qui y travaillent.

Réponse de Madame La Directrice et de Madame la Responsable des Ressources Humaines : Nous reconnaissons que le ménage est une source de soucis, nous allons faire de nouveaux rappels vers la société prestataire. En ce qui concerne les torchons, ils sont changés deux fois par semaine. Pour les toilettes, effectivement, nous ne sommes pas aux normes. Nous sommes en pourparler avec l'administrateur de l'immeuble pour trouver une solution.

Question 7 : Les agents ne peuvent pas aérer les locaux correctement, car il manque un système de blocage des fenêtres.

Réponse de Madame la Directrice : Mettre en place ce système n'est pas sécurisable. En effet, nous sommes tenu en tant que locataire de respecter les règles de l'immeuble. De plus, certains agents utilisent des éléments pour maintenir les fenêtres ouvertes ce qui est dangereux et entraîne notre responsabilité en cas de chute de ces objets. Enfin, l'été dernier des fenêtres ont été maintenues ouvertes pendant que la climatisation fonctionnait et ont entraîné une consommation importante qui nous a été répercuté par le gestionnaire de l'immeuble qui était furieux. Nous avons eu une réunion avec lui, l'air est renouvelé deux fois par jour avant que les agents arrivent et après leur départ. Ils changent les filtres de la climatisation deux fois par an.

Question 8 : Le personnel pense que suite à la mise en place de la DNT, des pressions inutiles et la surveillance des temps de communication se font jour. L'augmentation des objectifs qui ne peuvent être atteints, entraîne du stress. Ils disent que la crise économique n'a pas été prise en compte au niveau de la fixation des objectifs. Le commissionnement est en baisse, la part variable se ferait à la tête du client !

Réponse de Madame la Directrice et Madame la Responsable des Ressources Humaines : L'objectif de temps de communication est de 2 h 45 par jour sur une vacation de 7 h 45, je crois qu'il n'y a pas de commentaire à faire. La surveillance peut être mal vécu et j'en ai conscience, mais cela fait partie de notre travail et nous ne le faisons pas dans le but de pénaliser les agents, au contraire, nous souhaitons du dialogue s'il y a des problèmes. Vous me dites également le désir des agents pour changer de métier au sein du groupe. Actuellement, il n'existe plus de passerelle comme auparavant. Nous sommes obligés avec le concours de la DOTC et avec l'appui du Directeur avec qui nous avons de très bonnes relations de mettre en place des formations pour permettre à des agents très motivés et ayant un projet professionnel bien solide de voir aboutir leurs souhaits. Nous avons un agent qui suit une formation pour être manager et qui est motivé.

Mais, nous le faisons en collaboration avec la DOTC, avec nos propres moyens. Vous nous décrivez le cas des agents qui sont en difficultés, nous préférons la prévention avant qu'il ne soit trop tard, nous avons des réunions avec le médecin de prévention et l'assistante sociale pour aider ces agents.

La crise a été prise en compte (baisse des remises et de la collecte), cela nous est tombé dessus en 2009. Nos vendeurs travaillent très bien, nous sommes le plateau de télévente qui perd le moins. Nous avons fait une négociation à la baisse (petite), car il ne sert à rien de mettre des objectifs dit inatteignables et pour nous et pour les agents. Nous avons une dynamique commerciale qui est très bonne et l'ambiance aussi. On a pris en compte la mise en place de CQC (Cap Qualité Courrier) et exceptionnellement on a revu à la baisse. L'année prochaine au vue des prévisions les objectifs seront revus.

Question 9 : Les agents trouvent qu'il y a de la suspicion sur les ASA, les agents étant à chaque fois convoqués pour donner des explications.

Réponse de Madame la Directrice et de Madame la Responsable des Ressources Humaines :

Je suis étonné de cette question, nous avons eu des réunions par rapport à cela et par équipe pour la clarification du dispositif. En effet quant on se reporte à la réglementation, chaque agent a droit à 6 ASA par an et exceptionnellement à 6 jours supplémentaires mais sous certaines conditions (en cas d'hospitalisation d'un enfant ou d'un proche avec un certificat à l'appui). Dans d'autres cas on donne la possibilité aux agents le report de congés ou d'ARTT. Il y a beaucoup de temps partiel, on est obligé de gérer au plus juste. D'ailleurs nous sommes l'un des services qui en a accordé beaucoup, ce n'est pas toujours le cas dans d'autres services du Groupe La Poste. Enfin, il faudrait qu'il y ait un certain respect par rapport aux situations qui existent sur le plateau.

Question 10 : certains agents lors de notre passage dans le service le 27 août 2009, nous ont dit souhaiter la mise en place des tours de congés annuels réglementaires, comme décrit dans le BRH CONGE ANNUEL PC1 page 6 et suivantes.

Réponse de Madame la Directrice et de Madame la Responsable des Ressources Humaines :

Nous sommes surprises de cette demande, ils nous semblent que la majorité des agents soit satisfaite de cette organisation.

Question UNSA : pourquoi ne pas mettre en place une consultation du personnel sur cette question ?

Réponse de Madame la Directrice : oui on va voir pour une consultation du personnel.

Commentaires UNSA-Postes : Cette réunion a permis de mettre l'accent sur certaines questions que se posent le personnel et ainsi clarifier la situation. Pour l'UNSA-Poste il est indispensable que les conditions de travail soient au cœur de la préoccupation de l'employeur; c'est une condition essentielle pour le bien être des agents au travail. Mais des efforts doivent être encore faits dans ce sens. Le capital humain est primordial. Sans celui-ci il ne peut y avoir de progression des salarié-e-s et de celle-ci ! Les managers doivent être à l'écoute de leurs agents. Ce sentiment est d'ailleurs partagé par Le Président de La Poste dans un courrier qui a été adressé aux Organisations Syndicales et aux Managers du groupe La Poste. Nous citons : « enfin, au moment où l'ensemble de l'entreprise doit se mobiliser totalement sur nos objectifs, je demande à chaque postière et postier et en particulier aux managers, quel que soit leur niveau et leur domaine d'activité de témoigner encore plus de considération vis-à-vis des femmes et des hommes de l'entreprise (extrait du courrier du 9 septembre 2009) ». Oui pour l'UNSA-Postes, l'homme et le femme doivent être au cœur des préoccupations de l'entreprise et non le contraire. Il est vrai que le monde parfait n'existe pas, mais c'est à nous de le rendre sans défaut !

Si tu as des questions par rapport à ce tract, n'hésite pas à prendre contact aux numéros de téléphones ci-dessous. Nous sommes à ta disposition. Pour l'UNSA-Postes, l'écoute des agents est primordiale pour faire des propositions ou des contre propositions. La défense de vos droits doit venir de vous et non des décisions prises par des confédérations syndicales qui imposent leur point de vue par le haut. C'est pour cela que nous sommes un syndicat 100 % pas pareil, de proximité à l'écoute du terrain.

Les discussions sur le texte du changement de statut de La Poste sont terminées au Sénat depuis le lundi 9 novembre. Celles-ci reprendront à la mi-décembre devant les député-e-s.

L'UNSA-Postes continue de mener son action pour améliorer le texte de loi auprès de ceux-ci et celles-ci.



UNSA-Postes 33
 52 rue Georges Bonnac 33900 BORDEAUX cedex 9
 Tél.05.56.51.02.48 Portable.06.70.53.35.21
 Courriel : unsa.postes-cf33@orange.fr

(Remplir en lettres majuscules. Merci)

M. Mme Melle NOM : Prénom :
 Adresse : Date de naissance :
 E-mail :
 Code Postal : Ville : Tél. :
 déclare adhérer à l'UNSA-Postes

A.....le.....

Signature :

AGENT DE LA POSTE : Fonctionnaire Agent Contractuel Retraité
 ÉTABLISSEMENT : Adresse Professionnelle :
 Code Postal : Ville : Tél. :
 Fonction exercée : Grade : Indice brut :
 Temps partiel : OUI Pourcentage (Précisez) : NON (Cocher la case correspondante)
 Je désire que mon courrier syndical me soit envoyé à mon adresse : Personnelle Professionnelle
 Je souhaite bénéficier du prélèvement automatique de mes cotisations : OUI NON (Cocher la case correspondante)

Compléter la demande d'autorisation de prélèvement

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

La présente demande est valable jusqu'à annulation de ma aprt à notifier en temps voulu au créancier.

Nom, Prénoms et adresse du débiteur	Désignation de l'établissement teneur du compte à débiter

Compte à débiter

Code établissement	Code guichet	N° du compte	Clé R.I.B.

Date : Signature :

Nom et adresse du créancier UNSA-Postes 114 Avenue de Fontainebleau 94270 Le Kremlin-Bicêtre

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus, dans les conditions prévues par la délibération n°80 du 1/4/80 de la Commission Informatique et Liberté.

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'Établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

Autorisation La Poste PA 02/01 n° 121784	N° NATIONAL D'ÉMETTEUR : 458203
--	---------------------------------

Nom, Prénoms et adresse du débiteur	Nom et adresse du créancier
	UNSA-Postes 114 Avenue de Fontainebleau 94270 LE KREMLIN-BICÊTRE

Compte à débiter

Code établissement	Code guichet	N° du compte	Clé R.I.B.

Date : Signature :

Nom et adresse postale de l'établissement teneur du compte à débiter

Joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire (R.I.B.).