



**POSTAUX  
DE PARIS**

Fédération Nationale des Salariés du Secteur des Activités Postales et de Télécommunications  
SYNDICAT DES SERVICES POSTAUX DE PARIS - 67 rue de Turbigo - 75139 PARIS CEDEX 03  
CCP PARIS 14 569-53 A - Téléphone : 01 48 87 68 15 - Télécopie : 01 42 74 66 27  
Site - www.cgt-postaux.fr - E.mail : cgt.postaux@orange.fr



Paris, le 4 Juillet 2013

## **SECTION des SATELLITES**

# **Le salaire de la peur**

**Les collègues travaillant en bureau de poste sont confrontés à une recrudescence des incivilités et des agressions physiques. A titre d'exemple, pas moins de 36 agressions physiques ont été recensées sur la DTELP Paris Nord depuis mars 2012. La DTELP Paris Sud quant à elle pense avoir résolu le problème en n'informant pas le CHSCT.**

La dernière trouvaille de La Poste sur Paris Nord et le 93 pour réduire ces agressions consiste à diffuser de la musique d'ambiance accompagnée d'une diffusion de parfums synthétiques pour déclencher des envies d'achats de la part des usagers. Le 1<sup>er</sup> projet se nomme Radioshop interactive et le 2<sup>ème</sup> signature olfactive (cf : tract *Musique, parfum du 18 juin 2013*).

Stade ultime de la négation des problèmes rencontrés dans les bureaux, nos directions se résolvent à fermer définitivement des guichets SF arguant que les incivilités sont en hausse. Ainsi la DTELP Paris Nord l'avait déjà envisagé pour Paris Gare du nord (*la mobilisation des postiers, des usagers et des élus du 10<sup>ème</sup> arrondissement l'avait contraint à reculer*) et elle a comme projet de supprimer le guichet SF de Paris Arts et Métiers.

**Bien évidemment pour la CGT cette réponse n'est pas appropriée face à l'ampleur du problème. Elle rappelle à l'employeur ses obligations en matière de protection de la santé physique et mentale des salariés.**

Rappelons sur ce point que les agents sont de plus en plus souvent victimes de jets de projectiles. La multiplication d'objets non fixés dans la salle du public représente un danger pour le personnel, en particulier les supports publicitaires en plexiglas régulièrement utilisés comme projectiles.

A l'exception des formations incivilités (*dont on connaît les limites*) rien d'efficace en termes de prévention, n'est mis en place par nos directions pour assurer la protection de la santé des agents et diminuer le risque d'agressions.

La CGT considère que les réorganisations incessantes et les suppressions d'emplois ne font qu'aggraver la situation et mettent de facto en danger nos collègues. Les dysfonctionnements des services de la Poste sont également source d'agressivité de la part des usagers.

### **L'argent est en sécurité mais pas les agents**

Face aux braquages des bureaux, la Poste a mis en place des BSA (*bureaux sans argent*), comme à Paris Marx Dormoy ou Paris Plaisance, ainsi que dans nombre de bureaux en banlieue. Si l'argent est en sécurité, il en est autrement pour le personnel travaillant dans ces bureaux où les agressions sont en augmentation (*notamment dans le 93*) et dont le fonctionnement aberrant entraîne incivilités et déport de clientèle sur les autres bureaux.

Le phénomène de la montée des agressions physiques n'est pas propre à La Poste, une étude de l'INRS de 2010 intitulée « *Quand travailler expose à un risque d'agressions : des incivilités aux violences physiques* » pointe déjà l'augmentation des violences au sein des entreprises et des services publics (*Pôle emploi, préfecture, hôpitaux, etc...*). Pour autant ce constat ne saurait dédouaner La Poste de ses obligations envers ses agents.

### **Des mesures de protection obtenues par le CHSCT et le personnel mobilisé**

Il n'y a pas de fatalité face aux violences que nous rencontrons quotidiennement. Le personnel du bureau de poste de Paris Place des Fêtes, soutenu par les représentants du personnel au CHSCT s'est résolu de manière unanime, des guichetiers aux forces de ventes SF, à faire valoir son droit de retrait le vendredi 14 juin suite à quatre agressions physiques graves en l'espace de 3 mois. La direction en plein séminaire en province, a du revenir tenir un CHSCT extraordinaire. Le bureau est resté fermé toute la journée. Bien qu'il y ait eu des tentatives d'intimidation de la part de la direction auprès du personnel pour lui faire reprendre le travail, le personnel est resté uni et résolu, ce qui a permis aux RP (*Représentants du Personnel*) d'obtenir en CHSCT la mise en place de mesures de protection et de prévention pour le personnel (*présence d'un vigile pour un mois, présence d'un brigadier en attendant l'application du nouveau RI, l'affichage d'une signalétique informant les clients des poursuites encourues en cas d'agression envers les agents, etc...*).

La CGT vous invite à faire systématiquement répertorier toutes les agressions dont vous pouvez être victimes ou témoins (*déclaration ORAS, déclaration d'accident du travail, inscription dans le registre CHSCT*) et surtout à informer les mandatés CGT au CHSCT (*les coordonnées des RP sont affichées dans tous les bureaux*).

Les suppressions d'emplois sont source d'incivilités/agressions. Pour ne plus venir au bureau la peur au ventre :

### **Tous ensemble, agents et cadres des bureaux, brigadiers, exigeons :**

- Le comblement de toutes les vacances d'emplois.
- Des créations d'emplois supplémentaires dans tous les bureaux de Poste.
- Un volant de remplacement à 25% dans les bureaux de Poste.
- Le développement de la brigade EAR, des créations d'emplois de guichetiers, de caissiers et de cadres, et la reconnaissance des spécificités du travail de brigadier.

**Il n'y a que par la lutte que nous obtiendrons satisfaction sur nos revendications !**

### **Mandatés CGT au CHSCT**

#### **Paris Nord**

**RUEL Sylvain**

**DIRAISON Paul**

**GOUDAL Pierre**

#### **Paris Sud**

**GAULT Olivier**

## **LE DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT :**

### **Le droit des salariés**

S'il a donc un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa sécurité, ou s'il constate une défectuosité dans un système de protection, le salarié doit le signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui auraient utilisé ce droit d'alerte et de retrait (*L.4131-3*). Le législateur fixe clairement que, dans ce cas, le salarié a le droit à l'erreur.

La seule restriction faite par la loi à l'utilisation du droit d'alerte et de retrait est qu'elle ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

### **Le rôle des membres du CHSCT**

Dans cette procédure, le représentant du personnel et l'employeur sont placés sur le même pied. Ils ont chacun une compétence reconnue par le législateur et aucun n'a de prérogative supérieure à l'autre

Le membre du CHSCT qui constate une situation de danger grave et imminent (du fait ou non de l'exercice du droit d'alerte et de retrait par un salarié) va donc mettre en œuvre la procédure correspondante. Il s'agit pour le membre du CHSCT de :

- 1) Aviser immédiatement l'employeur ou son représentant de la situation de danger grave et imminent.
- 2) Consigner par écrit sur le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents.
- 3) Procéder sur-le-champ avec l'employeur à l'enquête (*l'employeur ou son représentant et le membre du CHSCT qui a consigné le danger sont tenus d'effectuer cette enquête sur-le-champ*).
- 4) Demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (*l'employeur y est contraint par la loi*).
- 5) En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les dispositions à prendre pour le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence (*dans un délai n'excédant pas 24 heures*) et l'employeur doit informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CARSAT.
- 6) À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.
- 7) L'inspecteur du travail peut alors mettre en œuvre les moyens à sa disposition (*mise en demeure ou saisine du juge des référés*) pour ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.

### **Article L4121-1 du code du travail :**

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.
- 2° Des actions d'information et de formation.
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.