



Fédération Syndicaliste **FORCE OUVRIÈRE** de la Communication

POSTE 06

☎ 04 92 09 70 40

📠 04 92 09 70 41

✉ focom06reseau@gmail.com

Octobre 2014

COTE CADRES N°4

"Un avenir pour chaque postier" !!!

Gare aux chants des sirènes !!!



Ces derniers mois, la gouvernance de La Poste avait confié à la DRH le soin de négocier 3 accords distincts : l'un sur les grilles indiciaires (initiative FO), le deuxième sur le complément Poste (dossier imposé par les contentieux FO) et le troisième intitulé « un avenir pour chaque postier » censé répondre aux engagements de l'accord Qualité de Vie au Travail, signé par FO. Ces négociations ont finalement tourné au fiasco puisque seuls trois syndicats ne représentant que 28,58 % des postiers ont approuvé le texte final.

POUR FO, L'ESSENTIEL ÉTAIT D'OBTENIR DES AVANCÉES CONCRÈTES ET SIGNIFICATIVES POUR CES 3 ACCORDS.

NON-RESPECT DES ENGAGEMENTS, INTRANSIGEANCE.

↘ Alors que les conditions de travail des cadres ne cessent de se dégrader (dépressions, déclassements, licenciements individuels...) la DRH a annoncé qu'elle n'honorait pas ses engagements d'ouvrir les chantiers nationaux qu'elle avait pourtant promis, la main sur le cœur !

Peut-on faire confiance à des interlocuteurs qui reviennent un peu trop souvent sur leur parole ? Le chantier relatif à l'encadrement est ainsi tombé aux oubliettes. Il est réduit dans l'accord final à un petit peu plus de 2 pages sur 50 !

Peut-on dire dans ces conditions que la défense et la revalorisation du statut des cadres sont une priorité à prendre en compte par La Poste et les signataires ?

Nous vous en laissons juge.

TENTATIVE DE HOLD-UP:

↘ Pire encore, c'est à la fin des négociations sur les 3 accords que la DRH a annoncé, avec le soutien non dissimulé de la CFDT, qu'il n'y aurait qu'un seul accord !

Alors qu'auparavant, nous aurions pu signer un de ces 3 accords, le tout ou rien imposé par un accord unique remettait tout en cause ...

Pour obtenir quelques avancées, les organisations syndicales auraient dû accepter une aggravation des conditions de reclassement.

Dès lors, la question de l'équilibre entre le gain de certaines mesures et le coût social et humain aggravé devenait incontournable pour FO.

Il y a dans cet accord des mesures lourdes de conséquences qui vont à l'encontre des intérêts des postiers, cadres inclus, et qui rendent pour 70 % de la représentation syndicale la signature impossible en l'état.

À bien le regarder, ce texte précarise l'emploi de tous et vise à donner à La Poste des outils pour accroître les mobilités imposées.

Il crée les conditions pour des licenciements individuels, des départs dits négociés » mais en réalité contraints.

UN RETOUR SUR LES ENGAGEMENTS PRIS:

↘ Une des finalités de cet accord aura certainement constitué à enterrer certains engagements essentiels obtenus par les organisations syndicales lors de ces dernières années.

Ces engagements, fondamentaux et incontournables, ne semblent donc plus partagés par tous : La Poste et les organisations signataires s'en sont affranchies.

Illustrons notre propos par l'exemple :

1. TEMPORISATION DES RÉORGANISATIONS:

Le Président de La Poste avait pris l'engagement de ne pas exposer un postier qui avait déjà été réorienté avant un délai de 2 ans. Cette mesure de bon sens avait été prise afin notamment de limiter les risques psychosociaux et les impacts financiers sur les postiers (Qualité de Vie au Travail).

Interpellée par FO, la DRH nous a répondu qu'elle reprenait cet engagement à son compte. Seulement voilà, d'un point de vue pratique, elle a catégoriquement refusé de l'intégrer dans l'accord, car cela lui aurait donné une valeur juridique. En lieu et place, elle a pris l'engagement de nous adresser un courrier confirmant cet engagement unilatéral.

Pour FO, ou pour toute autre organisation responsable, ce point devait, pour être opposable, se traduire dans le texte de l'accord. Ce n'est pas le cas.

2 PLAN SOCIAL :

Il n'y a pas de plan social à La Poste. Ce leitmotiv nous l'avons tous entendu !

Du reste, La Poste n'en a pas besoin, puisqu'elle supprime sans Plan Social plusieurs milliers d'emplois chaque année, et ceci depuis bien longtemps.

L'enjeu n'est donc pas là, mais plutôt dans les conditions de reclassement des postiers. Le projet d'accord ne donne aucune garantie sur ce point. Il aggrave même les conditions de reclassement en augmentant les mobilités géographiques imposées.

En détériorant les conditions d'emploi des agents réorientés, La Poste remet en cause l'esprit et la substance de l'accord Qualité de Vie au Travail, et ceci à grande échelle.

3 RECLASSEMENT, BASSINS DE VIE ET D'EMPLOIS ET PROPOSITIONS DE POSTE DANS LES 30 KM...

FO a demandé une renégociation des processus et conditions des réorientations. Nous pensons que les propositions de poste doivent davantage respecter le grade et le parcours professionnel de l'agent ou du cadre impacté, pour limiter les déclassements brutaux aux conséquences humaines désastreuses.

La DRH a refusé. Elle a, en lieu et place, introduit la notion de bassin de vie et d'emploi.

- Les bassins de vie (classe I, II, III) risquent fortement de généraliser des mobilités de 80 km, voire bien plus...

- Les bassins d'emploi (groupe A), ils regroupent jusqu'à 8 départements et nous vous laissons imaginer les mobilités que cela vous aurait imposé !

Signer cela n'était pas compatible avec notre conception de la défense des cadres et des cadres supérieurs.

La DRH a cependant accepté de faire apparaître que les postiers continueraient à bénéficier d'une proposition de reclassement dans un périmètre de 30 km... seulement « quand ce sera possible ».

C'est bien une façon de dire que plus personne n'aura la garantie d'avoir au moins une proposition près de chez lui..., plus de règle des 30 km !

Cela était-il acceptable ?

4 DROIT AU RETOUR :

Cette proposition de FO a été « acceptée » par la DRH... mais avec certains aménagements qui la rendent inadaptée, qui la dénaturent complètement.

FO demandait qu'un cadre puisse, après un reclassement l'éloignant de façon significative de son domicile, être prioritaire si un poste à combler plus près de chez lui apparaissait sur la bourse d'emplois. La DRH a « accepté », mais en limitant considérablement cette mesure et sans tenir compte de la situation familiale et financière des personnels impactés.

Le cadre concerné pourra, selon l'accord, candidater, sans notion de priorité, et uniquement pendant la courte période entre l'acceptation de la réorientation et la prise de poste effective.

Encore une façon de dire oui et de faire tout le contraire !

5 IMPACT FINANCIER DES RÉORIENTATIONS :

Certes, cet accord prévoit des accompagnements financiers que nous avons défendus de haute lutte, comme l'accompagnement à la mobilité volontaire de tous les postiers, qui est un dossier initié et porté par FO.

Mais que valent ces mesures financières limitées : si demain les cadres et les agents de La Poste doivent, du fait de l'éloignement de leur domicile et des déclassements, supporter des charges financières structurelles bien plus importantes ?

Si La Poste semble un peu plus disposée à payer, c'est avant tout pour se garantir des conditions de reclassement qui « inviteront » bon nombre d'entre nous à accepter des départs négociés.

6

BÉNÉFICE DE L'INDICE 1 015 POUR LE CALCUL DE LA RETRAITE:

L'avenir des retraites est un sujet d'inquiétude d'où l'importance d'obtenir le bénéfice de l'indice 1 015 pour le calcul des retraites (actuellement au mieux 966 pour le groupe A).

Ce point est un combat ancien pour bon nombre d'entre nous et La Poste refuse encore l'alignement sur les règles de la fonction publique. L'objectif de FO est la retraite calculée sur la base de l'indice 1 015 pour tous les Cadres Supérieurs qui auront au moins 6 mois sur cet indice.

L'accord prévoit certes un assouplissement puisqu'il permet de voir l'indice 1 015 retenu pour le calcul des retraites des groupe A... mais à la condition de cumuler 8 ans dans un emploi supérieur de 1^{er} niveau et 4 ans sur l'indice 1 015.

Les écrits des syndicats signataires « omettent » cette précision. Il nous paraît important d'y pallier. À première vue, cette ouverture pourrait représenter une avancée, sauf que ces clauses écartent l'essentiel des cadres supérieurs concernés !

Dans la grande majorité des cas, le IV-3 (indice terminal 1 015) est accordé en fin de carrière. Les conditions drastiques imposées par La Poste excluent, en évitant soigneusement de leur dire, l'essentiel d'entre vous, car dans ces conditions, *moins de 3 %* des Cadres Supérieurs du groupe A bénéficieront chaque année du 1 015 pour la retraite.

Ce chiffre pourrait d'ailleurs être à l'avenir plus proche de 0 % que de 3 % : Pour cela, il suffira à La Poste d'accorder la mesure IV-3 au mieux moins de 8 ans avant l'âge de la retraite...

La Poste a donc trouvé un moyen de faire un cadeau qui ne lui coûtera quasiment rien.

Vous n'êtes pas prêts d'oublier ce genre de mesure si vous faites partie des exclus, et c'est le cas pour la grande majorité des Cadres Supérieurs.

Si La Poste veut réussir les challenges à venir, ce n'est pas en stigmatisant et en décourageant les postiers qu'elle y parviendra.

Le retour à la confiance est nécessaire, le dialogue sur la sécurisation des parcours professionnels doit reprendre dans l'intérêt de tous.

LA DRH GROUPE NE DOIT PAS FERMER CE DOSSIER ET NOUS ENTENDONS BIEN FAIRE ENTENDRE NOS REVENDICATIONS.

FOCOM Y VEILLERA ...



AVEC FOCOM 06

**POUR LES SALAIRES, L'EMPLOI,
LE RESPECT.**

*du 1^{er} au 4 décembre,
je vote*

FOCOM 06