



**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 24 Janvier 2014

# **CGT LA POSTE (IMMO)**

## **Informations au personnel du Pôle Immobilier (DOI – PI) de La Poste**

### **Plans de qualification : Arnaque pour les personnels ? Un fiasco pour Smart et Sycomore ?**

Les plans de qualification étaient censés faire monter les personnels en compétence pour qu'ils puissent s'adapter aux évolutions, notamment à l'arrivée de Smart et Sycomore. Les personnels ont fait l'effort de suivre les formations imposées, jusqu'à 26 jours pour certains, (et parfois des déplacements lourds), tout en assurant l'intégralité de leur charge de travail.

De nombreux plans terminés ne sont pas validés, l'entretien final n'ayant pas eu lieu, et parmi ceux qui ont une qualification supérieure au poste qu'ils occupent, peu de collègues fonctionnaires touchent la prime de distorsion, aucun salarié ne la touche, puisque cette prime n'existe pas pour eux, et tous attendent la validation en RAP, REP ou RPP.

Nombre d'entre eux ont ensuite été démolis lors de leurs appréciations et n'ont pas été retenus lors des RAP et REP, qui par ailleurs n'ont offert qu'un nombre ridicule de poste?

Et maintenant, c'est bien souvent à ceux qui ont été écartés qu'on vient solliciter pour qu'ils deviennent « référents », qu'ils fassent les 12 jours de formation Smart ou Sycomore, qu'ils s'engagent à former ensuite leurs collègues ! Il n'est pas venu à l'esprit de nos dirigeants qu'il serait grand temps d'apurer les comptes antérieurs, de valider, de promouvoir et de payer chacun pour ses efforts, avant qu'ils puissent envisager que le personnel s'investisse à nouveau. Apurer les comptes, ce sera annoncer :

- **la validation immédiate par un entretien de tous les plans de qualifications terminés, un complément pour ceux à qui il manque des formations, une relance pour ceux qui en ont été écartés et qui souhaitent le faire ;**
- **le déclenchement immédiat pour les fonctionnaires du paiement de la prime de distorsion et pour les salariés d'un avenant au contrat de travail qui sera égal au montant de cette prime ;**
- **et surtout l'annonce qu'il y aura dans l'année autant de poste ouverts en promotion que de formations validées, et que cesse la pratique des dossiers d'évaluation-démolition de personnes qui, par ailleurs, font chaque jour correctement leur travail.**

**La CGT lance cette pétition.**

**Sans ces annonces, pourquoi les personnels s'investiraient-ils dans les formations Sycomore et Smart, d'abord celles des volontaires référents, puis celles de tous ?  
N'est-ce pas à nos dirigeants de démontrer d'abord que les plans de qualification ont été faits pour que les personnels montent en compétence et pas pour les discriminer ?**

## **Position de la CGT sur le complément-Poste**

La CGT invite les personnels à demander que leur complément-Poste soit régularisé et aligné pour tous sur le secteur haut prévu pour les fonctionnaires. Des modèles de requêtes sont joints à l'envoi. Ils sont à remettre au DR, avec copie à cgtimmo@gmail.com.

## **Position de la CGT sur le contrat de génération et le TPAS**

La Fapt CGT n'a pas signé l'accord intergénérationnel : comment valider un plan d'embauche, essentiellement de précaires peu payés, en contrepartie du départ anticipé de fonctionnaires mieux payés et non remplacés ? D'autant que ces départs en Temps Partiel Aménagé se feront dans des conditions aggravées par rapport à l'existant !

### **Pour les collègues qui veulent bénéficier du TPAS, voici les nouvelles conditions d'accès :**

- Ancienneté requise pour les ACO : auparavant 10 ans, maintenant 15 ans
- Avec pénibilité :
  - ▶ Condition d'âge : auparavant à 56 ans, maintenant à 56 ans et 6 mois
  - ▶ Temps mini à faire avant départ : auparavant 4 mois, maintenant 12 mois
- Sans pénibilité :
  - ▶ Condition d'âge : auparavant à 58 ans, maintenant à 58 ans et 6 mois
  - ▶ Temps mini à faire avant départ : auparavant 4 mois, maintenant 12 mois
- Dérogation :
  - ▶ Condition d'âge : auparavant à 57 ans, maintenant à 57 ans et 4 mois
  - ▶ Temps mini à faire avant départ : auparavant 4 mois, maintenant 12 mois

## **Une intervention de la CGT à la DOI sur le TPAS**

M. le DRH, vous trouverez ci-joints des courriers de personnels qui font part de leur intention de demander le TPAS, et qui le feront officiellement à la date qui sera requise pour le faire. Leurs demandes s'appuient sur les dispositions contenues dans le texte de l'accord intergénérationnel. S'il est encore, et jusqu'au 22 janvier, en cours de signature, sa forme définitive est d'ores et déjà connue. Ce texte contient une annexe 3, intitulée TPAS, comportant, au bas de sa page 1, le nota suivant :

*« A titre exceptionnel, l'accès au dispositif peut également être autorisé dès 57 ans et 4 mois, par décision du directeur du NOD, lorsque la situation particulière de l'emploi au niveau local rend possible cette extension de l'ouverture ».*

Ces personnels souhaitent savoir dès maintenant quelle sera la position du directeur du pôle immobilier quant à leur demande, lorsque celle-ci pourra être officiellement déposée. Ces personnels ont des projets personnels pour lesquels ils ont besoin d'anticiper. Comme il ne s'agit pas encore de demandes officielles mais de déclaration d'intention, ils ont saisi la CGT pour essayer d'avoir la réponse rapide dont ils ont besoin et pas la réponse dilatoire de renvoi à une étude ultérieure qu'ils redoutent. Merci donc d'étudier le plus rapidement possible l'interprétation que M. le Directeur du NOD entend faire de la dérogation mentionnée ci-dessus et de la leur faire connaître.

## **Position de la CGT sur la situation de la MOA en IdF**

Le dernier tract de Sud ayant levé la confidentialité et l'anonymat sur ce dossier, la CGT va s'expliquer clairement. L'employeur (*DR IdF, SG successifs de PI, M. Cléret lui-même*) a depuis fin 2012 une attitude constante : il a été saisi à chaque niveau, d'abord en audience régionale par la CGT-DOI, puis lors du CHS-CT de la DOI, puis par la fédération CGT, directement auprès de M. Cléret, d'alertes sur les dangers d'un poste qui résultait de la fusion des 2 postes les plus chargés et les plus exposés de toute la MOA, un poste que la CGT a tout de suite analysé comme intenable. La CGT exige, depuis ce moment-là, le dédoublement de ce poste et l'aménagement correspondant du service en dessous.

Le diagnostic de la CGT a malheureusement été confirmé. Ce poste est resté inchangé malgré les alertes, tracts et audiences. Un manager a été recruté. Et il est arrivé ce que la CGT avait annoncé : une crise, un burn-out, une hospitalisation dans des conditions très perturbantes. Mais de la part de l'employeur, avant comme après, le même déni, sans faille.

Cependant, pour la CGT et à la différence de Sud, l'issue n'est pas dans un éventuel procès au pénal, qui n'aurait pas lieu avant 2 ou 3 ans, entre des salariés qui s'opposeraient individuellement entre eux. L'issue est dans la satisfaction des revendications, précises et identifiées, face à un employeur ayant recherché un niveau de gains de productivité tellement inatteignable qu'il y a eu cette rupture. Depuis l'employeur s'est refusé à le reconnaître et à prendre les mesures correctives. La CGT a continué d'intervenir pour y parvenir. Une procédure de harcèlement a été lancée par le salarié, appuyé par Sud.

La ligne hiérarchique est maintenant paralysée, les procès d'intention sont permanents, des oppositions et des prémisses de fonctionnements claniques tendent à s'installer. Cela ne peut plus durer. Il faut une solution, maintenant. La CGT a renouvelé au CHS-CT ce qu'elle demande depuis le début : l'employeur doit reconnaître qu'il s'agissait d'une tentative de restructuration tellement excessive qu'elle a dérapée et il doit en tirer la conséquence : une négociation en terme d'emplois et d'organisation. C'est la condition nécessaire pour que les services puissent redémarrer sur d'autres bases.

L'inspection du travail, saisie par ce salarié, a conclu au harcèlement (*dans le CHS-CT, la CGT a exprimé, expliqué et rédigé ses nuances sur ce point*). L'inspection du travail demande des explications au secrétaire général, avant de décider, ou non, de s'adresser au juge pour qu'il instruisse le délit.

M. le SG de PI a répondu. Il n'a pas donné sa lettre aux élus du CHS-CT de la DOI mais il l'a lue. Il y a eu, après coup, des doutes : le dédoublement du poste concerné avait-il été fait, annoncé, ou zappé ? La CGT le lui a fait préciser par écrit. Réponse : *« je vous confirme que ... ce courrier contenait bien la phrase suivante, suite au descriptif des démarches effectuées par Poste Immo en matière de lutte contre les risques psychosociaux : « A cela s'ajoute les mesures de réorganisation de la filière Maîtrise d'ouvrage de la Direction Régionale Ile de France et notamment le recrutement d'un responsable de zone PARIS/93. »*

**La CGT ne cherche aucune fausse polémique, mais qui peut nier que ce poste n'est toujours pas créé ? Il doit l'être très vite. Une demande d'audience suit.**

## **Extraits du rapport introductif à la journée CGT Fapt des métiers techniques de La Poste**

*« Concernant l'immobilier, il faut noter que bizarrement, lorsque la Fédération CGT a rencontré M. Wahl sur le plan stratégique, et alors que l'immobilier tenait une grande place dans les présentations que faisait M. Bailly des plans stratégiques, à l'immobilier n'apparaissait pas du tout. Questionné par la CGT sur ce domaine, M. Wahl a répondu que Poste-immo n'avait pas bonne presse auprès des directions de métiers, que Poste-immo devait principalement se consacrer à La Poste, rendre un meilleur service, mais aussi qu'il n'était pas très utile de dégager de la valeur pour le groupe si c'était pour contraindre la direction de l'Enseigne à facturer plus fortement ses prestations aux autres directions de métiers ».*

La CGT Immobilier avait fait poser à M. Wahl la question : *« comment améliorer le service aux métiers de La Poste quand vous validez un plan stratégique qui supprime systématiquement tous les emplois de production en contact direct avec ces métiers ? ».*

**La CGT attend les annonces prochaines de M. Wahl. Nous y reviendrons.**

