

RESTRUCTURATION DU PÔLE IMMOBILIER EN SUPER-RÉGIONS : maintien de tous les emplois, maintien de toutes les implantations, non à toute mobilité forcée.

La restructuration en 8 grandes régions du pôle immobilier de la Poste a été engagée par un communiqué de M. Cléret, qui donnait au personnel la « *garantie* » que les 12 CODIR, les effectifs et les implantations actuels seraient maintenus... La CGT a immédiatement alerté et elle a posé une question : ces « *garanties* », *jusqu'à quand* ?

Depuis, la direction des RH, qui s'appelle désormais « *direction de la transformation et des RH* », a fourni à tous les syndicats un document qui présente cette restructuration. Il a été immédiatement envoyé à tous les syndiqués CGT, pour les en informer, pour qu'ils puissent l'analyser. La CGT saisit le personnel des premiers éléments d'analyse que leurs réflexions permettent de dégager (*ceux qui souhaitent avoir l'intégralité du document en feront la demande à un syndiqué CGT ou à l'adresse cgtimmolaposte@gmail.com*).

Ce document répond en partie à la question posée par la CGT : en page 10, il annonce que la réorganisation géographique sera effective le 2 janvier 2015, que cette décision n'aura pas d'impact immédiat sur les emplois et les localisations, mais aussi que commenceront à cette date à la fois un fonctionnement transitoire et une liste de « *chantiers* ». Et il précise que le fonctionnement évoluera au fur et à mesure de l'avancement de ces chantiers. L'intitulé des chantiers est très parlant. Extraits : « *Fiches de postes / Dimensionnement cible pour chaque DR et trajectoire / Principes de Mobilité-Recrutement au sein des DR (siège) / Organigrammes-cibles, cadres d'organisation, trajectoires / Recensement des souhaits individuels d'évolution et de départs en retraite / Mise sous pilotage et pilotage des redéploiements régionaux* ».

Il est écrit dans le document, juste avant cette liste, en page 9 : « *pas de délai de mise en œuvre à ce stade, ce sont les travaux et leur maturité qui imprimeront le rythme du dialogue et de la transformation* ».

En clair : pour l'employeur, la « *garantie* » que les 12 CODIR, les effectifs et les implantations actuels sont maintenus est limitée au temps qui lui sera nécessaire pour arriver à déplacer ceux qui, selon lui, devraient l'être et pour arriver à supprimer les emplois qui, selon lui, devraient disparaître.

La mise en place de cette réorganisation géographique va être la priorité sur les 5 régions auxquelles une autre région ou une autre demi-région viennent se rajouter. Mais dans les 3 autres régions qui restent géographiquement inchangées, que va-t-il se passer ? « *L'organisation et les modes de fonctionnement de PI et de la DOI seront ensuite amenés à évoluer... Dès le 2 janvier des DR engageront les études pour définir la nouvelle organisation* ».

Ne s'agit-il pas de poursuivre la transition vers une organisation par projets, sous la tutelle d'un management très resserré ?

RAPPEL : La précédente DR de l'IdF avait engagé le début de cette démarche en faisant passer l'IdF de 5 DLI à 3 plaques sans direction propre. La taille et le volume considérables de la région ont conduit à un pilotage inefficace et à des conflits permanents. Des emplois-support ont alors été rajoutés, pour simplement essayer d'y voir plus clair, mais hors de l'organisation hiérarchique, l'employeur espérant arriver à les supprimer avec l'évolution informatique des moyens de pilotage. A-t-il renoncé ? On y parle toujours de management encore plus resserré, de réduction du nombre d'emplois-supports... Est-ce la nouvelle organisation recherchée ?

La période qui s'ouvre va être difficile pour tous les personnels, dans toutes les régions, pas seulement dans celles qui sont concernées par la modification géographique.

Le résultat des prochaines élections pourrait rendre la situation des personnels encore plus difficile. Dans son 4 pages précédent, la CGT a rappelé que, fort heureusement, il y a 4 ans la CFDT, la CGC, la CFTC n'étaient pas parvenu à franchir le seuil des 30% de représentativité, de sorte que le volet social du plan stratégique, que ces organisations viennent de signer au niveau du groupe, reste aujourd'hui inapplicable. Si ces organisations avaient alors dépassé les 30%, la direction du pôle immobilier disposerait aujourd'hui d'un accord l'autorisant à procéder à des mutations forcées sur des bassins d'emplois extrêmement étendus et la situation des personnels serait encore plus difficile. L'employeur va essayer, à l'occasion des prochaines élections, d'obtenir ce levier de pression sur les personnels. La CGT invite le personnel à se mobiliser pour aller massivement voter et à le faire de façon à ce que le résultat maintienne ces organisations-là très largement en dessous des 30%. *(Et à l'inverse dans ces élections un vote en progression pour la CGT signifiera que le personnel se regroupe autour des exigences claires que formule la CGT : «maintien de tous les emplois, maintien de toutes les implantations, non à toute mobilité forcée ». Ce serait un point d'appui).*

Mais cela ne suffira pas pour que les personnels s'en sortent au mieux de leurs intérêts. La CGT essaie de transformer la campagne électorale en séquence d'information et de débat, pour aider les personnels à préciser et à formuler leurs revendications, pour que les personnels, appuyés par toutes les organisations qui voudront bien s'unir sur les revendications précises, puissent intervenir auprès de chaque DR et auprès des RH nationaux. Il n'y aura pas d'autre moyen que de se mobiliser collectivement en faisant l'unité sur les revendications.

Prenez contact avec la CGT. Discutons-en, constituons ensemble des Heures Mensuelles d'Information syndicale **décentralisées**, avec la CGT mais aussi **avec tous les syndicats qui voudront bien aider à cette démarche** et faisons déboucher ces HMI sur des audiences régionales qui porteront aux DR le mandat revendicatif détaillé de ces AG.

Groupons-nous sur nos intérêts communs :

- **maintien de tous les emplois**
- **maintien de toutes les implantations**
- **non à toute mobilité forcée**

C'est le seul moyen pour résister et pour pouvoir négocier au mieux la défense des intérêts de tous et de chacun.

Une CDSP (commission de dialogue social) dans laquelle la direction présentera en direct aux syndicats sa restructuration va se tenir à la DOI vendredi 14 novembre. La CGT demandera la possibilité de faire des HMI communes PI et DOI, ainsi que des audiences en région.

Les syndiqués CGT ont fait remonter une série de questions (*Localisations, évolutions de fin de carrière, fiches de postes Achats ou CSPI...*). La CGT rendra compte des réponses qui seront fournies, dans la CDSP ou en audience syndicale.

