

Pour solde de tous comptes

Le journal de bord SUD de la compta

Avril 2014

SUD rappelle les règles RH !

Entre le 25 mars et le 3 avril 2014, SUD a rencontré 3 fois la DCELP : commission de suivi, bilatérale et CHSCT.

□ Report de congés de fin d'année : La DCELP n'est pas une direction en dehors de La Poste : les agents ont le droit à 13 jours !

13 jours : 2 fois les obligations hebdomadaires (5 jours sur nos services puisque nous ne travaillons pas le week-end) + 3 Repos Exceptionnels attribués en fin d'année.

Dans la revue hebdo 09-2014 de la DCELP, dont chaque agent est normalement destinataire, vous avez pu constater qu'il y a « le guide des congés ». Il s'agit d'un document du Siège de février 2014 qui rappelle les règles RH, dont le report des reliquats de congés...

La DCELP, dans ses commentaires, indique que les congés doivent être pris au cours de l'année et que notre direction doit continuer ses efforts, mais... pas un mot sur les fameux 5 jours autorisés qui ont été annoncé oralement aux organisations syndicales et à chaque agent!

SUD a donc demandé à être reçu à ce sujet. La réponse de la DCELP a été claire : si des agents veulent garder 13 jours à la fin de l'année, elle n'a pas la possibilité de les en empêcher et encore moins de les écrêter car ce serait à l'encontre des règles édictées par le siège de La Poste. Bien sûr, notre direction invite les agents à les écouler au maximum pour réduire cette fameuse « dette sociale », mais aucune obligation ! Il est également évident qu'on ne peut en aucun cas, trouver ce critère parmi les objectifs d'agents ou de managers, par une hiérarchie qui serait un peu trop zélée...



□ ETC sur le contrat génération : du grand n'importe quoi !

Les responsables comptables de services ont du déployer un ETC totalement inapproprié à notre direction. Pour SUD, la DCELP aurait due l'adapter à notre direction. En effet, l'ETC indiquait :

- 60 % de ses recrutements en CDI auprès de jeunes de moins de 30 ans. Mais comme la DCELP ne recrute pas... elle n'est pas concernée ! Ce message a eu du mal à passer auprès des jeunes alternants de notre direction qui ont assisté à cet ETC, à qui, à l'origine, notre direction avait promis un CDI s'ils avaient leur diplôme puisqu'ils avaient été recrutés pour rajeunir nos services ! 2 ans après, ils vont devoir aller chercher du travail ailleurs !
- Pour les postiers à partir de 55ans, « Le rapprochement domicile/travail sera par ailleurs recherché dans la mesure du possible pour ceux qui en font la demande » : sans commentaire pour tous les agents en provenance des sites concernés par les reclassements !

- A partir de 55 ans, passage de 2 à 3 du nombre de jours qu'il est possible de télé-travailler. Certains agents s'étant vu répondre par leurs responsables que la DCELP n'était pas concernée par cette mesure, nous avons rappelé à notre direction que la DCELP n'était pas en dehors des accords signés au siège et qu'il faudrait donc appliquer cette mesure. Un bilan sur le télétravail sera donc fait au CHSCT du 17 juin 2014. Et pour SUD, il faudra que la DCELP prévoie de déployer davantage le télétravail car la majorité des agents n'ont même pas un jour par semaine (le minimum pourtant prévu par l'accord sur le télétravail) puisqu'il n'est pas autorisé pendant les périodes de clôture !

Enfin, nous avons indiqué que cet ETC aurait dû être effectué par les CAT (Chargé des Activités Transverses) des DTAC. Lors du grand dialogue, dans les 10 mesures, il était prévu de rétablir des RH de proximité pour que les agents puissent poser des questions à des RH qui n'étaient pas leur ligne hiérarchique. La DCELP a donc décidé d'attribuer cette fonctionnalité aux CAT. A ce jour, SUD n'est pas certain que les agents de notre direction soient tous au courant qu'ils disposent de RH de proximité ! Et pourtant, leur rôle serait mieux compris s'ils se chargeaient de déployer les ETC qui concernent les RH, comme le contrat de génération...

Mais surtout, les responsables comptables ne se seraient pas retrouvés face à des questions d'agents auxquelles ils ne savaient pas répondre. Ainsi, certains services :

- Avaient compris que pour que l'un d'entre eux prenne un TPAS, il fallait le recrutement d'un jeune dans le service et que c'était donc impossible à la Compta ! Raisonnablement normal, c'est l'esprit de la loi ! Mais à La Poste, ce n'est pas comme ça : l'accord est global ! Ainsi, il peut y avoir 100 départs en TPAS sur un service, dès l'instant où ailleurs, il y aura 100 jeunes embauchés, l'accord est respecté ! C'est justement parce que tout cela est totalement invérifiable que SUD n'a pas signé l'accord national !
- Se demandaient ce qu'étaient les activités de conseil qui apparaissent pour le TPAS dans l'ETC : il s'agit de moment où l'agent est chez lui mais où La Poste est sensée pouvoir le rappeler pour travailler ! Cette mesure n'est pas nouvelle, elle a toujours existé (encore fallait-il le savoir quand on n'est pas RH mais comptable...). Les conditions du TPAS sont donc les mêmes qu'auparavant, avec cependant une amélioration des conditions financières pour les agents de 59 ans.

Enfin, pour le TPAS à 57 ans et 4 mois, il est ouvert sur décision du NOD. La DCELP a décidé de l'ouvrir à tous les services en reclassement, et pour les autres, ce sera du cas par cas...

Pour ceux qui sont intéressés, SUD vous incite à demander une simulation avant de vous décider car ces mesures ont parfois des conséquences importantes et irrémédiables sur le montant définitif de la retraite qui sera touchée...

Pour SUD, le DRH de la DCELP aurait dû expliquer cet ETC aux CAT pour qu'ils apprennent peu à peu leur métier et qu'ils puissent déployer un ETC qui leur permettrait de se rapprocher des agents en répondant à leurs questions.

Le DRH a convenu du dysfonctionnement et nous a indiqué qu'un séminaire avait eu lieu la semaine précédente pour définir les rôles et missions des CAT. Cette fonctionnalité étant récente, ils suivront aussi au mois de juin une formation de 3 jours sur les fondamentaux RH.

□ Réorganisation du CNF : communication zéro !

Pour le CHSCT du 3 avril 2014, les représentants du personnel n'ont reçu qu'un plan (sans texte) qui signalait un déménagement sur ce service. Renseignements pris, il s'agissait d'un déménagement lié à une réorganisation qui n'a jamais été présentée aux organisations syndicales et où les agents n'ont fait qu'assister à des réunions d'informations. SUD a fait part de leurs remarques lors du CHSCT mais a aussi rappelé que cette façon de faire ne correspondait pas aux règles RH en vigueur à La Poste et ailleurs...

La DSEM va être rattachée à l'Enseigne et son activité comptable transférée au CNF de Besançon : 17.500 factures en 2013, dont beaucoup d'immobilisations ! Il ne devrait pas y avoir de création d'emplois mais nous avons demandé à la DCELP d'informer les organisations syndicales en amont pour qu'elles puissent faire remonter les questions et remarques des agents !



□ Télétravail : bilan en juin, SUD espère avancer sur le nombre de jours !

Normalement, tous les agents et les cadres non managers, qui ont fourni les documents obligatoires ont démarré. A la connaissance de la DCELP, il n'y a plus de problème de livraison d'ordinateurs : ils sont tous arrivés.

SUD a alerté la DCELP sur le respect des certificats médicaux pour les télétravailleurs RQTH. En effet, certains responsables locaux font pression pour que les agents acceptent de diminuer le nombre de jours fixé par le médecin du travail. Pour SUD, c'est totalement inacceptable ! Si un médecin estime un nombre de jours, c'est parce qu'il connaît les pathologies des agents, ne pas le respecter peut mettre l'agent en danger !

En plus, ces travailleurs se retrouvent très mal à l'aise, ils se sentent obligés d'accepter avec une baisse de jours par crainte que la DCELP décide de ne pas les prendre. Mais, quel serait alors leur avenir ? Aller au guichet avec leur handicap serait quasi impossible. C'est un véritable chantage psychologique intolérable ! Les responsables de la DCELP se sont engagés à suivre les prescriptions médicales ou à entrer en contact le médecin du travail et l'agent si la prescription semble irréalisable. Cependant, SUD a indiqué qu'il y aura sans doute une organisation du travail à revoir dans certains endroits. On ne peut pas se contenter de dire qu'il y a des activités non télé-travaillables dans un portefeuille, il faut peut-être repenser la notion de portefeuille. C'est une question de volonté et de choix : la DCELP veut-elle se donner tous les moyens pour garder ses agents RQTH ? Sérénade liberté est désormais opérationnel et permet d'avoir accès aux serveurs pour travailler en réseau (exemple : pour l'envoi des fichiers d'échanges)

Le télétravail pour les cadres managers : un groupe de travail s'est réuni fin février 2014, le DRH travaille sur le dossier. Les conclusions devraient nous être présentées lors du bilan sur le télétravail qui sera fait au CHSCT du 17 juin.

□ Promotion

Depuis 2009, les agents des sites qui sont (ou seront) en reclassement n'ont plus accès à la promotion. Il n'est déjà pas facile de trouver un poste dans les départements où les services sont en reclassement, alors, SUD ne trouve pas normal que la DCELP ne prévoit pas de donner un coup de pouce en attribuant des promotions à des agents de ces sites. Ainsi, un agent en reclassement qui a un vrai projet professionnel puisqu'il veut être conseiller financier rencontre de grosses difficultés pour se faire recruter. Le fait qu'il ne soit que II-2 ne serait-il pas une grosse partie du problème ?

Les agents en reclassement, sans avoir rien demandé, subissent une triple peine : obligation de quitter un métier qui leur plaît, blocage de leur promotion depuis 5 ans, et baisse de l'appréciation à l'arrivée puisqu'ils auront une nouvelle fonction ! C'est totalement anormal !



Les III-1 : une RAP est prévue au premier semestre 2014, et visiblement, les postes ne seront pas très nombreux. SUD a rappelé les engagements de la CDSP du 8 janvier 2013 qui date de plus d'un an : 1 chef d'équipe par équipe !! A ce jour, la DCELP n'a comblé qu'un seul poste par pôle, pour tester la mise en place de cette nouvelle fonction. La directrice nous a répondu qu'un bilan serait fait au mois de juin 2014 et que les promotions sur ce niveau de fonction seraient plus nombreuses au 2^{ème} semestre 2014 !

□ Reclassements

Les courriers pour la mise en reclassement des agents de la vague 2 sont partis début avril 2014.

SUD suit de très près les agents en reclassement, n'hésitez pas à nous contacter ! En 2013, grâce à la RH dédiée, qui a rencontré un par un, tous les agents en reclassement des vagues 1 et 2, des situations d'agents que nous suivions depuis 2009 se sont dénouées avec l'attribution de postes qu'ils demandaient depuis 4 ans... Nous sommes aussi intervenus plusieurs fois pour faire remonter les problèmes qui, jusqu'à maintenant, ont toujours trouvé une solution... Même si nous sommes conscients que le premier souhait des agents aurait été de garder leur activité comptable...

□ Handicap

Les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation d'embaucher 6% de travailleurs handicapés. La moitié de ce taux peut être compensé par des achats réalisés auprès d'un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) ou d'une EA (Entreprise Adaptée). Celles qui ne respectent pas ces obligations d'emplois de travailleurs handicapés doivent normalement payer des pénalités à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées). Les travailleurs handicapés peuvent ensuite faire appel à ce fonds pour l'aménagement de leur position de travail. A La Poste, comme dans les grosses entreprises, la signature d'un accord handicap permet de garder les pénalités normalement payées à l'AGEFIPH afin d'utiliser cet argent pour ses propres travailleurs handicapés. En 2012, date de début de l'accord qui est valide jusqu'au 31/12/2014, ce budget était de 56 millions d'euros (pour les 3 années) et le taux de BOETH (Bénéficiaire d'Obligation d'Emploi Travailleur Handicapé) était de 2.88 % au lieu des 3 % minimum prévus.

A la DCELP : nous sommes passé de 3.4 % en 2012 à 5.6 % en 2013 : c'est donc au dessus de la moyenne nationale de La Poste, mais, insuffisant pour SUD. En effet, dans nos services, l'aménagement des postes de travail est quand même plus facile qu'à la distribution ou au guichet !

Notre direction ne recrute plus, elle doit donc redoubler d'effort pour garder ses travailleurs handicapés ! D'après le référent handicap qui est venu au CHSCT, le budget n'est pas vraiment réparti entre les directions (?!), chacun utilise ce qu'il veut dès l'instant où il s'agit bien d'une dépense liée à ce budget.

La DCELP a utilisé 20 000 € dont 2/3 pour les animations de la semaine du handicap (sur 3 lieux de la DCELP). SUD est conscient qu'il y a encore de gros efforts à faire pour sensibiliser les postiers (mais surtout les managers) au handicap. Cependant, SUD ne comprend pas les critères définis pour la prise en compte de ce budget puisque la DCELP n'aurait pas le droit de l'utiliser pour payer le loyer d'un local d'un télétravailleur RQTH ! Pour La Poste, il semble donc que la communication est plus importante que l'aide directe fournie aux travailleurs eux-mêmes ! Pour SUD, c'est un vrai problème !

□ Règlements Intérieurs locaux



Un règlement intérieur doit être validé en CHSCT. C'est donc à sa grande surprise que SUD a découvert que certains managers avaient, sans aucune concertation avec les organisations syndicales, imposés des règles à l'ensemble de leurs agents !

Ainsi, à Rennes, le cadre d'organisation précise que les pauses ne sont pas autorisées alors qu'un ETC récent vient de rappeler à tous, qu'il faut en prendre de temps en temps pour éviter les problèmes de santé ! Il indique aussi que si un agent doit, après un coup de fil personnel, quitter le service de toute urgence, il doit anoter un tableau Excel avant de partir !

Au pôle de Paris Tresos, ce qui est écrit dans le livret d'accueil est très curieux : les agents travaillent en open space mais n'ont pas le droit de s'isoler un peu en écoutant de la musique avec un casque, ils n'ont pas le droit de manger des plats odorants, ils doivent modérer l'usage du parfum et nettoyer leur vaisselle ! On peut dire que le rédacteur de ce livret a un sacré sens de l'accueil ! Mais plus grave, il se permet de donner des conseils pour la pause méridienne : faut-il rappeler qu'il ne s'agit pas de temps de travail et que les agents en disposent donc comme ils le souhaitent ?

La DCELP nous a répondu que suite à notre intervention, elle a déjà demandé à la responsable du pôle d'attraction de Rennes de retirer son « cadre d'organisation » pour ne conserver que la partie concernant les horaires, car ces règles ont été définies au niveau national.

Pour les livrets d'accueil, ceux-ci débordant également de leurs prérogatives, la DCELP va en établir un commun pour tous les services.

□ Formation

Certains agents ont vu figurer sur leur fiche annuelle de formation à renvoyer signé au CSRH une ligne « TL COLLECTE ET RELEVAGE ». Il s'agit d'une réunion obligatoire pour tout le monde (qui ressemblait fortement à un ETC) concernant le changement de procédures pour l'enregistrement des télécollectes par les bureaux. Pour la DCELP, c'était bien une formation puisqu'elle a été validée par l'université de l'Enseigne ! Ainsi, fin septembre 2013, le nombre de jours de formation de comptabilité pour les agents était de 60, il est soudainement passé à 490 fin décembre ! Le taux d'accès à la formation est passé de 38 % à 81.40 % sur notre direction ! Beau tour de passe passe de la DCELP pour transformer des réunions d'information en formation pour atteindre ses objectifs : mais peut-on parler d'accès à la formation des agents avec de telles méthodes ?

En ces périodes difficiles, la plus grande vigilance est de mise.

SUD y veillera avec vous !

N'hésitez pas à nous contacter !

Vos correspondants **Sud** : Annette Rivard, SCELPE IDF CCPE (rivard@sudptt.fr)
Jean-Pierre Kerambrun, SCELPE Lille Tréso (sud-ptt.59@wanadoo.fr)