



Le + syndical

Septembre 2017

SPECIAL BRANCHE SERVICES/COURRIER/COLIS



Cadres faisant-fonction :

Nous avons transmis un courrier à Mme. Catherine DANEYROLE sur la problématique des Cadres faisant-fonction.

A ce jour, nous n'avons pas eu de réponse ; nous avons donc écrit un nouveau courrier à M. Paul DWORKIN DRH RS de la BSCC.

En principe, positionner des Cadres de Classe 3 sur les postes de

Groupe A devrait être l'exception et non la règle !

Il est vrai que l'évolution rapide de la décentralisation et de la fusion des établissements n'ont pas permis d'anticiper ces situations subies par les intéressé(e)s.

Il était de coutume de positionner les faisant-fonction sur un niveau supérieur pour une durée maximale de deux à trois ans.

Cette situation devait se régulariser par le passage d'une R.P.P ou de la R.E.P.

Pour la R.E.P, seuls les Cadres 3.3 ayant neuf années d'ancienneté peuvent y prétendre, sachant que ce dispositif est ouvert au compte-gouttes au niveau national.

Pour les R.P.P, le constat est alarmant car nombre de candidats sont en situation d'échec.

La question qui se pose est une question de fond : cette R.P.P est-elle vraiment adaptée aux besoins de l'entreprise ?

De plus, pour la CGC Groupe La Poste, le principe « à travail égal, salaire égal » n'est pas respecté.

Aussi, la CGC Groupe La Poste demande l'ouverture d'un chantier sur ce sujet.

Nos propositions sont les suivantes :

- recensement de l'ensemble des Cadres de la Classe 3 au niveau national ayant plus de trois années d'ancienneté sur un poste en Groupe A et régularisation de leur situation par un dispositif simplifié, dès l'instant où les compétences du collaborateur sont démontrées sur le poste occupé.
- revoir le montant des indemnités allouées afin de garantir un niveau de rémunération au moins égal à celui du Groupe A.
- adapter les conditions d'ancienneté pour les R.E.P.
- donner plus de marge de manœuvre aux N+1 et N+2 par le biais d'un nouveau système de promotion simplifié qui remplacerait la R.P.P.

En outre, nous ne cautionnons pas les appels à candidature sur un même poste pesé Classe 3 ou Groupe A.



La Médiation de la Vie au Travail : un outil à ne pas négliger pour restaurer le dialogue dans l'entreprise !

Alors que La Poste vient de publier son rapport social 2016, dans lequel on y découvre, sans grande surprise pour notre syndicat, que l'absentéisme des managers continue à progresser, la question de la Médiation de la Vie au Travail est de nouveau posée...

La CGC Groupe La Poste répond sans équivoque que la médiation peut être une véritable alternative aux approches QVT et RPS.

La qualité relationnelle, la bienveillance et le respect constituent de fortes attentes de la part des managers. C'est un des points majeurs qui ressort de notre enquête lancée à la fin de l'année dernière auprès des cadres supérieurs de l'entreprise. En effet, 20% d'entre eux en moyenne considèrent que leur relation avec la hiérarchie est dégradée ou inexistante.

Si la formation mise en place par l'entreprise peut contribuer à sensibiliser les collaborateurs à ces différentes notions et ainsi, à prévenir les conflits, elle ne peut en aucun cas interférer sur les conflits déjà existants. La Médiation de la Vie au Travail a donc un rôle majeur à jouer en contribuant à restaurer le dialogue dans l'entreprise et, dans le contexte actuel de transformation du Groupe La Poste, à diminuer la dynamique contraignante du changement pour les collaborateurs. Sans compter, les coûts (directs et indirects) pour l'entreprise, liés aux conflits que cette démarche permet de maîtriser, voire d'éviter...

En 2012, La Poste a mis en place la fonction de Médiation de la Vie au Travail. La Médiatrice peut être saisie de toute situation personnelle par chaque postier(e), par l'encadrement, par les organisations syndicales, par la médecine de prévention ou l'assistance sociale. Elle a une mission d'écoute et d'enquête, mais également un pouvoir de décision sur ces situations personnelles.

Depuis 2012, le nombre de saisines de la médiation augmente (+48% entre 2014 et 2015) ou, au mieux, se stabilise (180 en 2016). Ces chiffres ne tiennent pas compte des médiations en face à face ainsi que des demandes de conseil, qui dans les deux cas, ont augmenté. On notera au passage que de plus en plus de saisines sont le fait de cadres supérieurs et de cadres (surreprésentation des saisines en comparaison du poids respectif de ces catégories de personnel dans l'entreprise).

La raison d'être et l'utilité de cette fonction au sein de l'entreprise n'ont plus à être démontrées. En créant la Médiation de la Vie au Travail, la Poste portait un message fort auprès de tous les postier(e)s, celui d'une réelle volonté de prise en compte de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs... Toutefois, au regard de l'expérience passée, nous devons nous interroger sur les modalités de mise en œuvre de cette fonction ...

Sans doute reste-t-il encore à La Poste des progrès à réaliser sur ce point.

Pour la CGC Groupe La Poste, les efforts pour une meilleure efficacité doivent porter sur les aspects suivants :

- Une fonction à mieux identifier au sein de l'entreprise. Encore trop de postier(e)s méconnaissent l'existence de cette fonction malgré les actions de communication engagées ; voire ils renoncent à saisir ce levier, craignant un risque de représailles de la part de leur hiérarchie.



Le + syndical

- La Poste doit poursuivre son action de communication auprès des collaborateurs en insistant tout particulièrement sur la confidentialité qui entoure le traitement des dossiers. Par ailleurs, elle doit inciter certains managers à revoir leur façon de penser en leur demandant de faire de la qualité relationnelle une priorité, avant le lien hiérarchique.
- La question de la mise en place des ressources bien et/ou mieux dimensionnées finira tôt ou tard par se poser. Le projet Servir Le Développement pourrait être une formidable opportunité pour mettre en place une organisation adaptée qui couvre tout le champ de la médiation dont les demandes de conseils...
- La garantie de la neutralité, de l'indépendance et de l'impartialité de la médiation, sont des conditions essentielles pour que les collaborateurs puissent avoir confiance dans la fonction et dans le fait que la médiation, ne sera pas en position de « juge et partie ». Ces conditions peuvent être satisfaites de plusieurs manières : d'un point de vue organisationnel, par un rattachement au plus haut niveau de l'entreprise, comme c'est le cas dans de nombreuses entreprises ; d'un point de vue éthique, par l'adhésion à un code national (voire européen) de déontologie des médiateurs (seule une charte de médiation interne existe aujourd'hui à La Poste).

La CGC Groupe La Poste tient à vous prévenir que la saisine du médiateur ne suspend pas les délais de recours devant les juridictions compétentes.

Commissions de réforme : où ?

Le fonctionnement des commissions de réforme est régi par une circulaire de 1947, qui à notre avis est désuète car elle ne tient pas compte des nouvelles technologies de communication. Le déplacement physique est obligatoire en raison de la présence des médecins et les commissions de réforme se déroulent au sein du N.O.D au niveau national ; les dossiers sont confidentiels.

Les problèmes que nous rencontrons sont les suivants :

- déplacements géographiques importants alors que la réunion ne dure que quelques minutes.
- convocation de tous les représentants du personnel pour différentes commissions de réforme à la même heure, ce qui fait que l'attente varie entre 15 minutes et 2 heures 30.
- pas de possibilité de consultation du dossier du Cadre le jour de la tenue de la commission de réforme, ce qui oblige le représentant du personnel à se rendre dans le NOD un ou deux jours avant pour étudier le dossier. Parfois, le lieu de consultation est différent du lieu de la tenue de la commission.
- Les éléments transmis sont succincts et les représentants du personnel ne disposent pas des coordonnées du Cadre concerné par la commission de réforme.

- En cas d'absence d'un représentant du personnel, la parité n'est pas respectée lors du vote. La CGC Groupe La Poste estime que les droits de la défense et de la représentation du personnel ne sont alors pas respectés.

- La CGC Groupe La Poste constate que le rôle de représentant du personnel est quasi-inexistant dans la mesure où les décisions sur le fond sont déjà prises.

Pour toutes ces raisons, nous demandons au Groupe La Poste de revoir le fonctionnement de ces commissions de réforme afin d'une part, de dépoussiérer les textes existants, et d'autre part, de garantir les droits des Cadres dans ces instances.



Aide MOBILI-PASS :

Certains frais liés à une mobilité géographique sont pris en charge par mobili-pass, avec un seuil plafond de l'ordre de 3.000 euros.

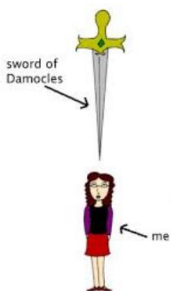
Ce dispositif vient s'ajouter aux dispositifs d'accompagnement financier prévus par La Poste, mais ne fait pas l'objet de publicité et de communication de la part de notre entreprise.

Cette aide est plafonnée et les dépenses concernent les frais d'assistance à l'installation au logement, les frais d'assistance à la mise en location ou à la vente du logement, les frais et émoluments de notaire, la double charge de loyer pendant 4 mois maximum, les frais d'agence pour la recherche d'un logement locatif, les frais d'hôtel... Tous les justificatifs originaux sont à conserver.

La possibilité de demande de prêt est également prévue.

Toutes ces informations sont disponibles auprès de votre DRH ou sur internet (Portail Malin).

N'hésitez pas à vous renseigner.



L'épée de Damoclès :

L'instruction du 15 juin 2009 traite du dispositif de prévention du harcèlement moral à La Poste. L'employeur est tenu de prendre toutes dispositions propres à prévenir les comportements assimilables à du harcèlement moral, le harcèlement moral constituant un délit pénal avec intervention des officiers de police judiciaire.

Il est en effet inadmissible qu'un agent subisse des agissements répétés qui ont pour objet ou effet de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Cette instruction prévoit dans un premier temps une phase d'analyse préalable afin de donner du sens à la demande de l'agent et de vérifier que ce dispositif répond bien au problème posé.

Après cette période d'analyse, le dispositif peut être enclenché par le directeur du N.O.D.



Le + syndical

Toutes les étapes et modalités de déploiement de cette procédure sont définies dans ce texte de 2009.

Pour la CGC Groupe La Poste, ce dispositif répond aux attentes des agents en leur assurant une protection garantie par le représentant du N.O.D.

Une protection supplémentaire du code du travail prévoit que les salariés ne peuvent être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en matière de rémunération, de reclassement, de qualification...pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. (Article L.1152-2 du code du travail).

Sur le déroulé de cette procédure, nous constatons malheureusement de graves dysfonctionnements préjudiciables pour les « présumés » harceleurs qui sont, et cela est important de le rappeler, présumés innocents :

- des Cadres n'ont pu réintégrer leur établissement suite à la mise en œuvre de ce protocole. Les Cadres sont soit déplacés, soit en retrait de service mais sans toujours connaître les motifs de ces dispositions prises par l'employeur pour "protéger" les protagonistes.

- la phase d'analyse est à boucler rapidement mais l'on constate qu'après plusieurs mois, le dossier est vide. Rien n'a été fait au motif que l'agent présumé harcelé est en arrêt de travail, que la période de vacances n'est pas propice à organiser les auditions et échanges avec les intéressé(e)s...

- la durée du protocole peut dépasser une année entre la phase d'analyse et le passage en conseil de discipline si les faits sont avérés.

- il y a souvent confusion entre harcèlement moral et management à la hussarde, le conflit entre deux personnes, la mésentente, le management par le stress...

Le présumé harceleur est souvent positionné aux yeux de ses collègues comme présumé coupable car il fait l'objet d'une mesure administrative (mobilité contrainte ou retrait de service).

Si dans certains cas cette mesure est indispensable à prendre car légitime, La Poste a tendance à appliquer le principe de sur-précaution. A la moindre fumerolle qui s'échappe de l'établissement, on prend une décision qui peut porter préjudice au Cadre avec des dommages collatéraux non négligeables : préjudice moral, préjudice familial et préjudice professionnel.

Enfin et c'est le point le plus important, si le présumé harceleur s'avère être innocent, l'agent qui a enclenché la procédure n'est jamais sanctionné alors que le texte le prévoit. Quelle injustice pour la personne accusée à tort !!!

Sachez que vous pouvez, à titre personnel, porter plainte pour obtenir réparation des préjudices subis.

Pour augmenter votre sérénité au travail, adhérez à la CGC Groupe La Poste, nous vous accompagnerons si vous rencontrez des difficultés.



Nouvelles brèves :

Suivi de l'Accord distribution : la CGC Groupe La Poste a redemandé un « réel suivi » des heures supplémentaires des encadrants.

Résultats semestriels du Groupe : le chiffre d'affaires de la BSCC pour le 1er semestre 2017 est de 5757M€, ce chiffre se maintient peu ou prou depuis 2014 (5747M€ en 2016, 5757M€ en 2015, 5781M€ en 2014), grâce aux hausses tarifaires et au CA colis en croissance (+ 5%), et ce malgré la baisse des volumes courrier enregistrée chaque année.

Accord colis : cet été, la BSCC a sollicité les organisations syndicales pour une négociation sur le variable (bonus, sur-bonus, challenge) qui devrait intervenir pour la période 2017.

Schéma territorial : la réduction du nombre de DSCC a été annoncée en CDSP nationale, sans plus de précisions pour le moment, à l'instar de la Direction du Réseau et en parallèle du projet « Servir le Développement ». Les Cadres des DSCC vont être fortement impactés dans les mois à venir.

Direction commerciale : il nous a été annoncé pour début octobre, une CDSP sur l'évolution de la filière commerciale !

La CGC Groupe La Poste est le syndicat pour lequel vous comptez, et sur lequel vous pouvez compter !

Vous pouvez contacter les responsables territoriaux (voir liste ci-dessous) :

NOM	PRENOM	MAIL	TEL	REGION
AUFFRAY	Patrick	patrick.auffray@wanadoo.fr	06 68 57 81 87	Lorraine Champagne Ardenne
AUSSEL	Jean-François	cgc.jf.aussel@gmail.com	06 99 49 26 83	SIEGE/DCN
BRODIN	Christian	brodin.christian@laposte.fr	06 27 15 49 02	Normandie
CALONE	Lucien	cgc.calone@gmail.com	06 65 95 56 40	FILIALES
CORRADI	Pascal	pascal.corradi@yahoo.fr	06 77 02 67 03	Ile de France(Courrier 92, 95 - Réseau 95)
CROCHU	Pascal	cgclaposte.ouest@orange.fr	06 26 57 72 06	Ouest
DUFOURCQ	Marie Laure	ml_dufourcq@hotmail.com	06 26 57 72 04	Nord Picardie
FARINHA	Victor	victor.farinha@laposte.fr	06 68 56 85 24	Centre Val de Loire
FRABOULET	Christian	cfraboul@club-internet.fr	06 23 02 01 44	Ile de France(Réseau 75, 92)
GODEFROY	Julien	cgclaposte31@gmail.com	06 27 15 49 00	Midi Pyrénées
MECHAUSSIE	Daniel	cgc.mechaussie@gmail.com	06 26 57 72 07	Ile de France(91 + 94)
MORCRETTE	Michaël	michael.morcrette@gmail.com	06 26 57 72 08	Ile de France (Courrier 77 - Réseau 77,93)
NEDELEC	Marylou	marylou.nedelec@club-internet.fr	06 26 57 72 03	Ile de France (Courrier 75,93,78 - Réseau 78)
PECHMAGRE	Jean Christophe	jean-christophe.pechmagre@orange.fr	06 26 90 21 58	Auvergne Limousin
REINER	Denis	denis.reiner@laposte.net	06 58 45 30 02	Est Bourgogne
PICARD	Julien	picard.cgc@gmail.com	07 60 56 06 90	Atlantique
SOURBES	Serge	cgclaposte.bra@wanadoo.fr	06 27 15 49 06	Rhône Alpes
TUR	Gérard	cfecgc.tur@gmail.com	06 26 57 72 02	Méditerranée
YOUSFI	Dalila	cgclaposte.34@gmail.com	07 62 63 56 27	Languedoc Roussillon

Syndicat CGC Groupe LA POSTE - 90 rue La Fayette 75009 PARIS

01 48 24 77 32 / cgc.secretariat@orange-business.fr

Site internet : www.cgcgroupelaposte.org

Réseau social :

<http://www.facebook.com/pages/CGC-Groupe-La-Poste/131134580267737>

Responsables de la publication : D JOERGER 06 68 57 22 89/ V FARINHA 06 68 56 85 24



Préfon
La retraite et la prévoyance
de la fonction publique

3912 Service & appel
gratuits