



# DES MOTS, RIEN QUE DES MOTS POUR TOUTE RECONNAISSANCE...

À l'occasion de la commission de suivi sur la mise en œuvre du projet GAPP, nous avons assisté, de la part de la DRH RS à un numéro mêlé d'auto satisfaction, de pingrerie et de surdité.

Selon La Poste, la mission s'achèverait et le projet aurait été mis en place progressivement avec le souci d'accompagner socialement et au mieux la migration des personnels vers les nouveaux CSRH!

## Quel accompagnement ?

- ▶ **Sur le versement d'une prime de mobilité fonctionnelle à chaque agent :** c'est NON ! Raison invoquée par La Poste : il s'agit de sauvegarder l'équité, l'effort d'adaptation variant d'une personne à l'autre. La délégation FO revendique alors une indemnité significative pour tous, avec mise en place de critères d'abondement en fonction d'éléments objectifs (éloignement, passage d'un métier à un autre, d'une fonction à une autre...). La DRH RS feint de ne pas entendre...
- ▶ **Sur la formation :** elle est loin d'être au « top départ » de la nouvelle organisation. L'auto satisfaction de la DRH RS repose en réalité sur la conscience professionnelle des agents, sur le « bidouillage » local, sur la doublure, sur le report de certaines tâches, bref sur l'investissement des agents RH cadres et non cadres.
- ▶ **Sur la prise en compte des nouvelles compétences et des efforts accomplis :** pour la DRH RS, cela ne justifie pas une revalorisation globale de la filière RH en CSRH, là aussi, elle pense qu'un merci ça suffit ! A FO, nous ne l'entendons pas ainsi, à ce stade la surdité flirte avec le mépris. Force Ouvrière continue de revendiquer le II.3 grade de base pour les personnels de la filière RH.
- ▶ **Et les conditions de travail ? Après s'être bouché les oreilles, il ne restait plus à la DRH RS qu'à fermer les yeux malgré :**
  - une surcharge de travail importante, non seulement liée à l'adaptation mais dû aussi à un dimensionnement drastique des effectifs. La Poste se soucie plus de la productivité que du quotidien des agents,
  - le recours à des intérimaires non formés, sans connaissance réelle de la dualité de la gestion RH à La Poste (fonctionnaires - salariés),
  - des refus de mise en place de moyens de remplacement pourtant nécessaires,
  - des réclamations qui s'accumulent qui engendrent stress et déprime,
  - des doublures sans compensation,
  - des personnels en distorsion fonctionnelle...

En métiérisant la gestion RH, la DRHRS peut fanfaronner « Tout va bien, aux métiers de gérer les problèmes » !  
On est loin du grand discours affirmant que le personnel serait au Cœur du process !

**FO poursuit son combat et reste auprès des agents pour  
défendre et préserver leurs droits.**

**POUR LA DÉFENSE DE VOS CONDITIONS DE TRAVAIL : FORCE OUVRIÈRE**

# Déclaration préalable Force Ouvrière

## Commission de suivi GAPP

### le 3 novembre 2011

À l'occasion de cette commission de suivi sur les opérations de mise en œuvre du projet GAPP, Force Ouvrière tient à rappeler fermement son opposition à cette réforme de «*métierisation*» de la filière RH, qui sonne le glas de l'unité «*RH*» à La Poste et par là même met en cause l'unité de La Poste.

En effet, au nom d'économies budgétaires et de recherches de productivité, cette réorganisation se traduit par des emplois sacrifiés, des suppressions de sites, des pertes de compétences considérables et une non reconnaissance du professionnalisme des personnels de la filière.

FO continue de dénoncer cette fragmentation du pouvoir RH dont les conséquences sont aujourd'hui un traitement des Postiers différent d'un métier à un autre, d'un territoire à un autre, idem en termes d'organigrammes CSRH, de description de postes, de structure fonctionnelle cible, de volume de portefeuilles gérés par les personnels et d'indemnités.

**Mais pourquoi avoir « cassé » ce qui marchait si bien avec la DORH ?**

**Toutes les conséquences destructrices de cette réforme dénoncées par Force Ouvrière se traduisent, malheureusement, aujourd'hui dans les faits.**

**Concernant la 1<sup>re</sup> étape - création des CSRH :** permettez-nous de vous faire remonter le mécontentement des personnels issus de CSRH de tous les métiers :

- Surcharge de travail (*nouvelles activités, nouveaux périmètres, désagréments liés aux transferts des dossiers*) !
- Formations inexistantes, insuffisantes ou inadaptées aux besoins immédiats (*fiabilité des saisies et utilisation Géode*).
- Des doublures avec les collègues sans compensation !

■ Des personnels en distorsion fonctionnelle :

**Exemples :** des agents II.3 sur des postes II.2, des chefs d'équipes avec attribution de portefeuilles au même titre que les gestionnaires RH !

- Des portefeuilles identiques pour les agents à temps complet et partiel !
- En cas d'absence, double portefeuille (jusqu'à 646 agents!) à gérer par un même agent.
- Des agents obligés de travailler sur leur RTT ou leur temps partiel !
- Des formulaires, des procédures disparates, des modes opératoires parfois déconnectés de la réalité du terrain d'où des agents non payés en temps voulu ou partiellement.
- Les éditions des attestations «*ASSEDIC*», «*certificat de travail*», BIAF, maladie, non automatisées, les attestations ASSEDIC fausses à l'origine et donc à remanier systématiquement !
- Pas de code personnel pour certains agents pour accéder aux systèmes d'informations !
- Des refus d'avances au Courrier pour frais de déplacement pour suivre des formations d'où de graves difficultés financières pour les agents ! (*Exemple concret : une salariée I.2, seule avec un enfant, avec un salaire mensuel de 1 100 euros, a dû avancer 1 000 euros ! Inacceptable !*)

- Suppression de la communication interne entre les différentes strates au sein d'un même CSRH au Courrier!
- Aucune gestion des fonctionnaires de la DOGSC RH sur le plan médical prévue!
- Problèmes de locaux et de matériels (*aucune anticipation quant aux travaux à venir, dans certains CSRH!*)
- Absence de mise à jour d'un annuaire des CSRH tous métiers confondus!

**Pour FO, ce sont des conditions de travail scandaleuses et inacceptables qui se traduisent par une souffrance et un stress des personnels! Une perte de motivation des agents les plus expérimentés d'où un risque de désengagement.**

Les personnels des CSRH tous métiers subissent une surcharge de travail sans précédent, sans aucune reconnaissance de leurs compétences, sans aucune perspective d'avenir! Voire même des fiches de poste revue à la baisse au Courrier! Aucune visibilité quant à la politique pour la filière RH, seulement la productivité qui vise à déshumaniser l'entreprise.

Reconnaissons qu'à l'Enseigne et à ColiPoste, FO a obtenu quelques avancées, certes insuffisantes mais significative pour le personnel des CSRH.

**Pour exemple, FO a obtenu l'ouverture d'un chantier sur la revalorisation de la filière RH à l'Enseigne et demande à ce qu'il en soit de même dans tous les métiers.**

Concernant les centres financiers, FO constate que l'accord AMB2 n'est pas respecté dans sa globalité notamment en ce qui concerne les formations.

Au Courrier, c'est la catastrophe: absence de dialogue social, et même, une attitude vindicative et autoritaire de la direction de la DOGSC RH!

**Les résultats des élections professionnelles placent Force Ouvrière en première position à la DOGSC RH. FO sera au rendez-vous, comme elle l'a toujours été, pour défendre aux mieux les intérêts des personnels.**

**Concernant la 2<sup>e</sup> étape de cette réforme – Mise en place de GTA** (*Gestion Temps Activités*): FO avait affirmé que cette nouvelle étape allait de nouveau se traduire par une réorganisation des CSRH et des suppressions d'emplois!

**Force est de constater que nous avons raison, les Services Financiers viennent d'annoncer une nouvelle réorganisation avec une vingtaine de suppressions d'emplois sur le CSRH de Montpellier!**

Au final, combien d'emplois seront supprimés dans l'ensemble des CSRH de tous les métiers?

**Et au-delà, la filière RH sera-t-elle externalisée?**

**Des signes qui ne trompent personne! En effet, un chantier de numérisation, de dématérialisation des dossiers personnel au Courrier et à l'Enseigne est en cours!**

## **FO REVENDIQUE ET PROPOSE :**

- **une revalorisation de la structure fonctionnelle avec comme grade de base le II.3 !  
(Au minimum, l'application de la CDSP du 14 juin 2007 relative à l'évolution de la fonction comptable de la classe II prévoyant 70 % des agents en II.3),**
- **le maintien de la part variable pour tous les personnels en distorsion fonctionnelle !  
(Ce serait le signe d'un management responsable et d'une reconnaissance des compétences des agents),**
- **l'extension du versement de la prime fonctionnelle, des agents issus des UGRH à l'Enseigne et au Colis, aux agents issus des UGRH du Courrier et des Services Financiers ainsi qu'à tous les agents issus des CIGAP,**
- **une compensation financière du notamment à la surcharge de travail,**
- **le maintien des activités RH de proximité.**
- **absence de mobilité géographique imposée et optimisation de la fluidité inter-métier,**
- **des emplois supplémentaires en urgence (moyens de remplacement),**
- **l'embauche de tous les intérimaires en CDI,**
- **l'arrêt des suppressions d'emplois,**
- **l'amélioration des conditions de travail,**
- **la prise en compte des agents en situation d'inaptitude et de handicap,**
- **la mise en place de formations de qualité avec appui, soutien et suivi.**

**N'hésitez pas à nous contacter : [maryline.daunis@fo-com.com](mailto:maryline.daunis@fo-com.com)**

## **B u l l e t i n d ' a d h é s i o n**

Prélèvement des cotisations :

**OUI**

**NON**

Bulletin à remettre  
au responsable  
local ou à retourner à :

**FO COMMUNICATION  
60 RUE VERGNAUD  
75640 PARIS CEDEX 13**

NOM : .....

ADRESSE : .....

PRÉNOM : .....

EMPLOYEUR : .....

MAIL : .....@.....

ÉTABLISSEMENT : .....

DÉCLARE ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE

GRADE/NIVEAU : .....

À COMPTER DU : .....

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE : .....

À ..... , LE .....

SIGNATURE