FO COM \ PÔLE RÉSEAU-BANQUE
http://www.focom-laposte.fr • equipe.reseau@fo-communication.fr

LE CC ENCHAÎNÉ

PUBLICATION À DESTINATION DES CHARGÉS DE CLIENTÈLE DU RÉSEAU • Numéro 20 • décembre 2024

2025 : AVIS DE TEMPETE EN BUREAU DE POSTE

La page des élections CSE à peine tournée, certains managers se sont sentis pousser des ailes. Çà et là, des CODIR ont pu tenir des propos peu rassurants du type « On est passé en CSE, de ce fait plus de RI, plus de planning, on peut faire ce que l'on veut ».

Il est clair que la conduite du changement telle qu'on la connaissait jusqu'à fin octobre 2024 n'a plus cours. Les différentes étapes protectrices pour les postiers sont gommées. Il s'agissait tout d'abord de lancer le projet auprès des équipes en lui donnant du sens. Ensuite une phase d'écoute permettait de recueillir les observations des postiers concernés pour établir un diagnostic relatif aux impacts sur les conditions de travail. Les instances représentatives du personnel devaient être consultées tout au long du déploiement du projet et le CHSCT (comité d'hygiène de santé et de sécurité au travail) ainsi que le CT (Comité Technique) étaient réunis. Enfin un bilan à 6 mois était prévu.

Du côté de La Poste ces différentes phases étaient bien souvent vécues comme une contrainte.

Aujourd'hui, CSE aidant, tout cela appartient au passé. La nouvelle méthode n'est pas encore dévoilée. Cependant, certaines phrases entendues en secteur donnent le ton.

Après une pause de quelques mois liée aux élections, dès le début 2025, de nouveaux projets d'adaptations verront le jour. C'est à cette occasion que les postiers pourront constater jusqu'à quel point leur quotidien pourra être impacté.

Mais aujourd'hui, c'est une note d'orientation sur les évolutions d'organisation dans le cadre des nouvelles instances représentatives du personnel mises en place à La Poste SA qui apporte quelques réponses.

En résumé, trois types d'évolutions peuvent être distinguées :

- Un projet important avec la présentation aux postiers, une écoute individuelle, le déploiement et un bilan. Dans ce cas, le CSE sera informé et consulté et la commission santé sécurité au travail mènera des travaux d'analyse. Ce sera par exemple le cas lors des fusions de secteur.

- Un projet peu important pour lequel le CSE ne sera qu'informé. Ce sera le cas pour la présentation des contrats de performance, du PACS.
- La gestion du quotidien pour laquelle le CSE ne sera ni informé ni consulté : évolution des plannings, changement de LHT au sein d'un secteur…

Il est donc évident qu'il sera beaucoup plus complexe de faire barrage ou tout du moins de retarder La Poste dans sa course vers l'adaptation des moyens à l'évolution des volumes des différentes activités.

Cependant, FO restera à l'écoute et viendra en aide à tous les postiers en difficulté face au rouleau compresseur que risque bien de devenir La Poste.

L'INAPTITUDE AU TRAVAIL

UN ACCOMPAGNEMENT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI À GÉOMETRIE VARIABLE

À un moment ou un autre, chacun d'entre nous peut être confronté à une situation qui nous fragilise, faisant du maintien dans l'emploi un enjeu crucial. Mais est-ce réellement une priorité pour La Poste ?
De plus en plus de postiers ou postières, bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) ou non, absents pour raisons médicales depuis des mois, voire des années, découvrent, à leur retour, un parcours semé d'embûches, rendant le maintien dans l'emploi particulièrement difficile, voire inatteignable. En pareilles circonstances, un accompagnement personnalisé est essentiel. Malheureusement, la réalité peut être bien différente.

APTITUDE OU INAPTITUDE ?

Au terme d'un arrêt médical, si le médecin du travail vous déclare apte avec adaptation de poste, ou avec restriction d'aptitude, la reprise peut se dérouler sereinement. En revanche, la situation devient compliquée lorsque, lors de la visite de reprise, le médecin déclare **une inaptitude au poste occupé** ou mentionne expressément «tout maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable à la santé du salarié» ou que «l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un autre emploi». Il est important de rappeler que l'inaptitude se détermine en fonction du poste occupé au moment de l'examen.

LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT : ENTRE SOUTIEN ET ABANDON

La recherche d'un poste de reclassement s'effectue par l'intermédiaire de la Commission de retour et de maintien dans l'emploi (CRME). Cette démarche doit être sérieuse, tenant compte de la situation particulière du postier, de ses compétences et des recommandations écrites du médecin. Cependant, la réussite de ce processus dépend largement de la volonté de La Poste. Si certaines CRME s'efforcent d'accompagner rigoureusement les postières et les postiers, d'autres laissent place à des démarches sans véritable stratégie, laissant les agents sans information, ni accompagnement pendant la période de la procédure de reclassement d'un an.
En l'absence d'une offre sérieuse et personnalisée, le reclassement se résume souvent à l'envoi de courriers sans conviction aux responsables des ressources humaines, sollicitant des postes pour des agents dont les aptitudes mobilisables sont mises en avant. Or, les réponses, lorsqu'elles parviennent enfin, sont presque systématiquement négatives.
Autre situation paradoxale : les postiers, dispensés d'activité durant la procédure de reclassement et déjà en situation précaire vis-à-vis de leur emploi, se voient parfois reprocher de ne pas être suffisamment « acteurs » de leur propre démarche. Pourtant, ils se retrouvent souvent contraints de compenser les carences de l'employeur en recherchant seuls des opportunités de postes.
Dans une entreprise axée sur la productivité, rares sont ceux qui veulent prendre le «risque» d'intégrer une personne fragilisée. Dans ces conditions, le reclassement s'apparente à un processus dévoyé, se soldant, pour de nombreux salariés, par un licenciement pour inaptitude, ou, pour les fonctionnaires, par une mise à la retraite anticipée pour invalidité.

OBLIGATION DE MOYENS, PAS DE RÉSULTATS

La Poste respecte son obligation de résultat en matière de sécurité et de protection de la santé de ses postiers, mais elle n'est pas tenue d'atteindre un résultat concret en matière de reclassement. Elle est simplement tenue de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour tenter de maintenir l'emploi. En revanche, lorsqu'une inaptitude est déclarée définitive dès le constat de celle-ci par le médecin du travail, La Poste est dispensée de toute recherche de reclassement.

Pour FO, les agents inaptes, BOETH ou non, ne doivent pas être utilisés comme variable d'ajustement des effectifs. FO refuse que la quête de productivité conduise à des licenciements pour inaptitude ou à des retraites pour invalidité. FO exige le maintien dans l'emploi des personnes concernées par des restrictions partielles liées à leur état de santé ou par une inaptitude.

RETOUR SUR L'ACCORD PROTECTEUR DU 8 DECEMBRE 2021 SIGNÉ PAR FO COM

S'il est quelque chose qui ne changera pas avec la mise en place du CSE, c'est la nécessité de négocier des accords.
À FO, c'est souvent après de longs mois de discussions avec La Poste et la consultation de nos instances internes que nous prenons la décision d'apposer ou pas notre signature. Si jusqu'à aujourd'hui un accord n'est valide que s'il est signé par des organisations syndicales représentatives des salariés représentant au moins 30 % des suffrages exprimés, avec le CSE, il faudra avoir obtenu 50 % de ces suffrages. Entre des syndicats (très) proches de l'entreprise et d'autres souvent en opposition, la place de FO est essentielle.
L'accord social « La Poste engagée avec les postiers » déjà prolongé s'arrêtera le 31 mars 2025. Pour rappel, nous ne l'avions pas signé. De nouvelles négociations devraient donc débuter dans un contexte économique compliqué pour La Poste. Notre vigilance sera donc primordiale. Nous ne changerons pas notre mode de fonctionnement et aurons à cœur d'apporter lors de ces négociations, nos revendications et notre attention afin d'éviter toute régression sociale.

En ce qui concerne un des accords en cours.

L'accord sur l'accompagnement des postiers de la BGPN dans leur évolution professionnelle sera prolongé jusqu'au 31 mars 2025.
Ce texte mettait en place le créneau de 3 heures permettant la préparation de l'entretien professionnel. Il prévoyait également que le dispositif de promotion soit coordonné avec la prise de poste. Si vous êtes en distorsion depuis plus de 6 mois, rapprochez-vous des équipes FO Com. Pour 2023, nous avions souligné auprès de La Poste que trop peu de Chargés de Clientèle avaient bénéficié de l'accompagnement financier à la mobilité. Depuis début 2024, les Chargés de Clientèle représentent 15 % des agents concernés par cet accompagnement et les REC/RE 22 %. Là encore pour toute information, adressez-vous aux militants Force Ouvrière.

L'enveloppe consommée depuis le début de l'année par DDR

Répartition par DDR du Budget consommé

DDR	Consommation sur 9 mois	Nombre de bénéficiaires
Paris DDR IDF	358 308	153
Bordeaux DDR Sud-Est	73 890	115
Lille DDR Nord-Est	121 961	64
Rennes DDR Ouest	211 337	128
Marseille DDR Sud-Est	163 544	106
DNSO	26 620	52
DDR Outre Mer	20 550	10
Totaux	976 210	628

Grâce à la signature de FO Com, c'est près de 3,4 millions d'euros qui ont été perçus par des postiers lors de leur mobilité.

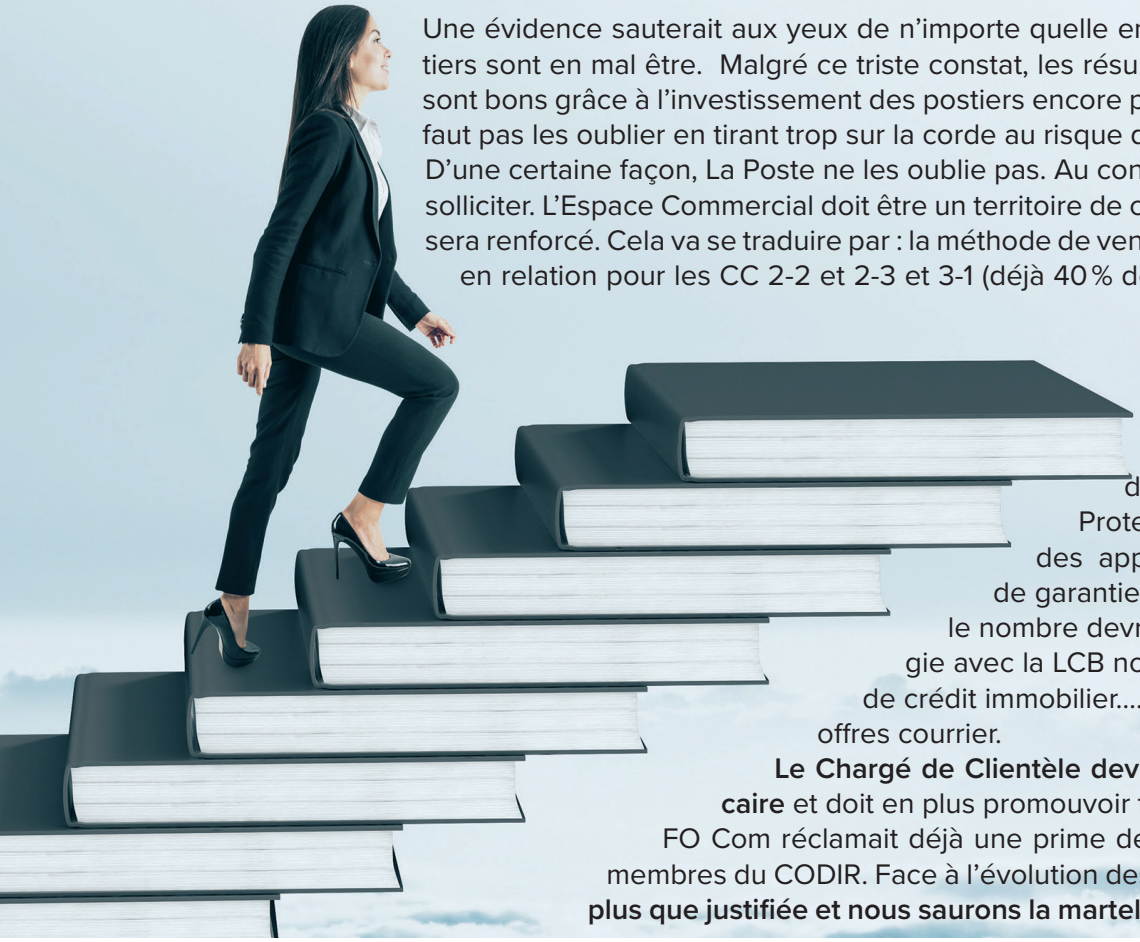
RECONNAISSANCE DES CHARGÉS DE CLIENTÈLE

UNE URGENCE ABSOLUE

Nous ne cessons de le marteler : le premier interlocuteur du client en bureau de poste est le Chargé de Clientèle. Il faut lui apporter tout le soutien nécessaire et une juste reconnaissance. Avec un PACS intitulé « Le client, notre raison d'agir » La Poste pense client… mais ce n'est pas nouveau. Elle doit aussi penser Postier des bureaux de poste ! Avec 800 000 visiteurs quotidiens, l'accueil et la prise en charge des clients est un enjeu majeur. Or, pour un accueil et une prise en charge de qualité il faut des équipes formées, disponibles, présentes et reconnues.
Sur ce dernier point, La Poste se retrouve face à un cuisant échec. Malgré le dispositif « Tous présents » de la BGPN, l'absentéisme reste à des niveaux critiques. Nous n'avons jamais été convaincus et le dénoncions il y a un an dans le « CC enchaîné ».

Pour rappel, 7 actions :

- un smartéo nominatif
- la mise en place de CCR
- un brief managérial
- l'équipement en casque des bureaux agents seuls
- la mise en place d'ETZ (ETC dédiés aux irritants)
- la généralisation d'APALA (l'accompagnement du postier Avant Pendant et Après L'Arrêt maladie)
- la planification des congés avec POP Assistant



Une évidence sauterait aux yeux de n'importe quelle entreprise : de nombreux postiers sont en mal être. Malgré ce triste constat, les résultats de l'Espace Commercial sont bons grâce à l'investissement des postiers encore présents. Ces postiers-là, il ne faut pas les oublier en tirant trop sur la corde au risque qu'elle craque.
D'une certaine façon, La Poste ne les oublie pas. Au contraire, elle va encore plus les solliciter. L'Espace Commercial doit être un territoire de conquête et son rôle bancaire sera renforcé. Cela va se traduire par : la méthode de vente « cap rebond », les entrées en relation pour les CC 2-2 et 2-3 et 3-1 (déjà 40 % des CC sont actifs sur l'Entrée En Relation sur smartéo), la commercialisation de l'assurance des accidents de la vie en début d'année pour les CC 2-3 et 3-1 ainsi que de nouvelles offres mi 2025, la Protection Juridique, l'assurance des appareils nomades, l'extension de garantie, mon contact logement dont le nombre devra tripler pour 2025, la synergie avec la LCB notamment sur la partie apport de crédit immobilier….et sans parler de LPM et des offres courrier.
Le Chargé de Clientèle devient donc un conseiller bancaire et doit en plus promouvoir tous les autres produits !
FO Com réclamait déjà une prime de fonction pour les CC et les membres du CODIR. Face à l'évolution des métiers, **cette demande est plus que justifiée et nous saurons la marteler dans les instances à venir.**

FO Com 60 rue Vergniaud 75013 PARIS - sec.poste@fo-com.com - www.focom-laposte.fr