



L'info PIC

L'ACTUALITÉ DES PERSONNELS DES PIC

Février 2025

n° 7

TPAS 2025

LA POSTE PROLONGE LE DISPOSITIF

Cette information attendue par de nombreux postiers est tombée hier soir lors du CSE Central. Le dispositif TPAS est donc renouvelé avec une adaptation des conditions d'accès. Pour les agents exerçant des fonctions avec des facteurs de pénibilité au sens postal du terme, ce sera à partir de 59 ans.

Il leur faudra :

- ◆ Être en Classe I ou II
- ◆ Être en fonction effective sur un poste pénible au moment de la demande d'accès au TPAS
- ◆ Justifier de 15 années d'activité effective sur ce type de poste sur les 25 dernières années

Pour les autres postiers n'entrant pas dans cette catégorie, le dispositif s'ouvre à partir de 61 ans et 9 mois.

Dans les deux cas, il faut justifier d'une ancienneté de 25 ans à La Poste.

Pour les personnes en situation de handicap, le TPAS est prolongé jusqu'au 31 mars 2025 alors que l'accord national handicap 2022/2025 se termine au 31 décembre 2025. Quid du dispositif entre fin mars et fin décembre pour ces collègues ? Mystère !

Nous tenons à vous préciser que cette information est descendante de l'entreprise et n'a pas été négociée et partagée avec les OS.

Pour plus d'informations, rapprochez-vous de votre correspondant local FO Com.

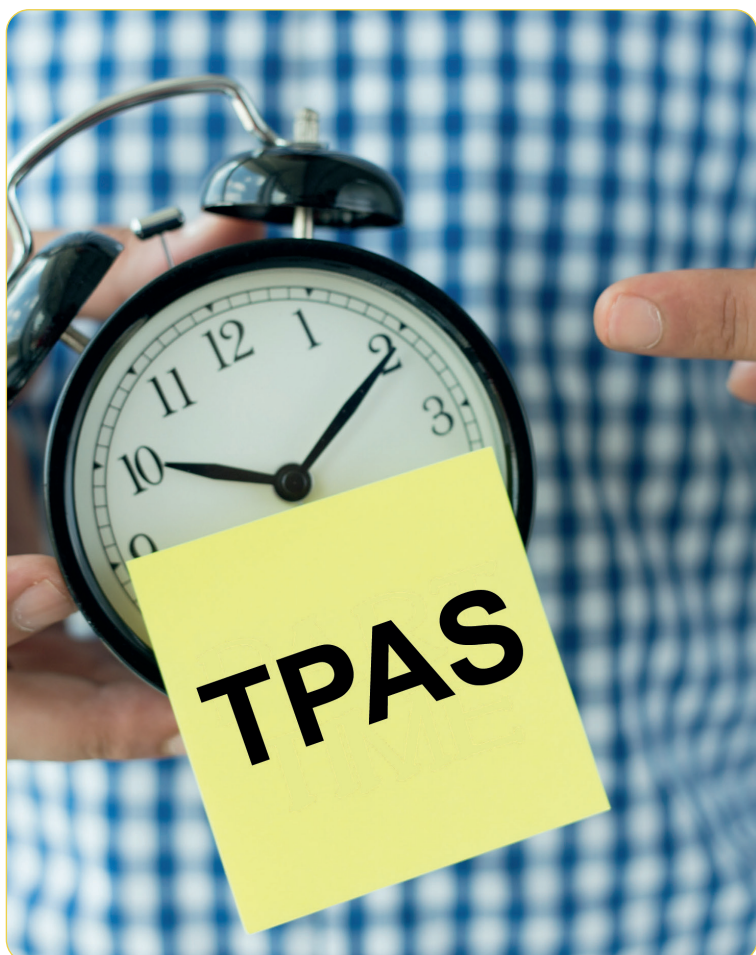
SOMMAIRE

*TPAS 2025
La Poste prolonge le dispositif*

*PIC de Cestas
Ça ne passe plus !*

Ma feuille de paie - Le CDR

L'inaptitude au travail



PIC DE CESTAS, ÇA NE PASSE PLUS !

Depuis plusieurs années, la PIC de Cestas récupère les flux des départements alentours suite aux fermetures ou transformations de certaines PIC. En 2024, elle a récupéré le trafic de Charente Maritime, puis en octobre, elle a repris l'activité de la Charente alors qu'elle gérait déjà les départements de la Gironde, des Landes, du Lot et Garonne, des Pyrénées Atlantiques et de la Dordogne. 7 départements au compteur pour cette PIC. Ah, il est loin le temps des Centre de Tri dans chaque département !

La conséquence est simple : le courrier a réellement commencé à s'accumuler début novembre 2024 avec des réclamations de plus en plus nombreuses constatées dans les bureaux du bassin d'Arcachon ainsi que dans les Landes notamment. C'est plus de 500 000 plis qui se seraient trouvés bloqués sur le site.

En décembre, afin d'écouler ces retards et de pallier les nombreuses absences, la Directrice de la PIC a bénéficié d'une « enveloppe » pour 20 CDIisations ; elle a sollicité les intérimaires qui ont, pour la plupart, refusé le CDI pour des raisons salariales évidentes. Il faut savoir qu'un intérimaire gagne en moyenne près de 400 € de plus par mois qu'un CDI. La Direction a donc tenté de trouver une autre alternative en recrutant des personnes de France Travail (anciennement Pôle Emploi). Mais une fois le contrat en poche, certains se sont retrouvés en arrêt maladie, d'autres ont choisi de démissionner ou n'ont pas été conservés. Au final sur les 20 CDI, il n'en restait plus que 9 ! En conséquence et durant trois semaines, les cadres ont été mis à la disposition de la production.

Pour FOCom, ce qui est inquiétant, c'est que La Poste priorise le courrier du jour comme le Marketing Direct afin de ne pas pénaliser les clients pro (Optical center, la Redoute, etc.) pour des raisons contractuelles. A contrario, le courrier des particuliers n'est plus une priorité et s'accumule dans le hall de production.

En Avril 2025, la PIC va récupérer le département de la Haute Vienne et, fin juin, ce sera au tour de la Corrèze et de la Creuse. On n'est plus à ça près !

FOCom alerte sur l'intégration de ces nouveaux départements, la PIC de Cestas n'étant déjà pas en capacité de traiter le flux actuel. La Poste prévoit de trouver 70 CDI pour faire fonctionner l'établissement, mais, comme précisé plus haut, ce n'était pas une mince affaire.

Heureusement, à ce jour et au vu des moyens alloués par La Poste, le trafic commence à se résorber et la situation est en passe de revenir à la normale.

Au vu de ce qu'il s'est passé cet hiver, de la situation actuelle et des projets d'intégrations futures, FOCom va rester très attentive quant aux conditions de travail du personnel. Celui-ci est en souffrance.

FOCom dénonce depuis longtemps la politique salariale de l'entreprise qui, lors de cet événement prend une dimension très factuelle... Comment embaucher et conserver du personnel, comment valoriser les compétences, comment effectuer ses missions de service public sans une augmentation substantielle des salaires ? Nous avons demandé une prime pour l'intégration des 5 départements. À ce jour la Direction est favorable sur un montant de 150 € concernant la reprise d'activité de la Charente Maritime. Pour les autres départements cités, nous exigeons toujours l'ouverture de négociation.

Christophe HARZTER
51 ans - PIC DE LORRAINE



Quelles sont les raisons qui t'ont poussé à rejoindre notre organisation syndicale ?

Adhérent FO depuis mon entrée à la poste, en 2021, je suis resté fidèle aux convictions et valeurs que j'ai trouvés dans ce syndicat. D'abord militant puis représentant du personnel dans le bureau de poste de Forbach, j'ai dû faire une pause dans mes activités syndicales pour raison de santé. J'ai toujours gardé contact avec la section FO du 57 et je suis resté proche de toutes

les activités de la section. A mon intégration à la PIC Lorraine, FO était bien implantée mais plus personne ne s'occupait de la section locale. Après échanges avec Evrim et la section 57 j'ai remis le pied à l'étrier et repris du service. Durant ces dernières années, j'étais RP au CHSCT de la PIC ; j'animais les HMI, je faisais des visites de bureau de distribution et j'ai pu assister à quelques commissions de suivi, CT et RDSL sur le village la poste à Nancy jusqu'à ma nomination de Délégué Syndical sur la PIC.

Qu'est ce qui t'a donné envie d'être Délégué Syndical ?

Être DS n'était pas quelque chose que j'envisageais au départ. Je m'étais investi sur la PIC et pour FO sur le 57 et 54 par conviction. Je souhaitais que les dernières élections soient un succès pour FO mais aussi pour les agents. Lorsque j'ai vu le taux de participation sur ma PIC et les nombreux messages ou discussions que j'ai eu tout au long de la semaine électorale, je me suis dit que j'allais poursuivre ce que nous avons entrepris. C'est pour

ça que j'ai accepté le poste de DS.

Et quel est ton rôle ?

J'ai déjà dû adapter mon fonctionnement pour remplir mon mandat de DS. Auparavant, je fonctionnais avec une semaine de détachement par mois pour assurer les HMI et faire des visites de sites, maintenant il faut, avec 29 heures de délégation, effectuer les mêmes activités mais sur 2 PIC (la mienne, PIC de Lorraine et celle de Strasbourg jusqu'à sa transformation). Ça demande une autre organisation et une planification un peu plus élaborée. J'essaie toujours de rester force de propositions sur ces 2 PIC, d'être disponible pour l'ensemble des agents, et remonter à la Direction toutes les difficultés rencontrées par les agents. J'ai beaucoup d'échanges avec ma RPX Evrim, ce qui, soit dit en passant, ne me change pas d'avant car nous formons un binôme complémentaire depuis longtemps. Je pense que dans le futur, il faudra que je m'adapte encore car je découvre et j'apprends régulièrement de nouvelles choses, c'est ce qui me plaît.

MA FICHE DE PAIE

LE CDR

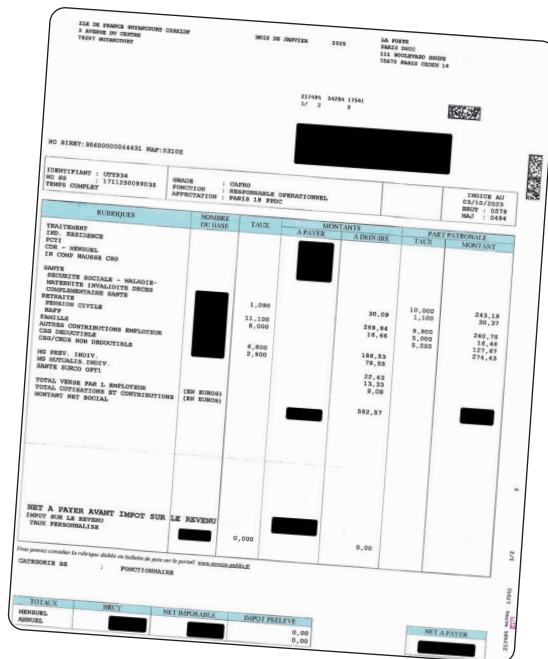
(COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION)

Chaque postier peut constater que notre bulletin de salaire regorge de lignes aussi nombreuses que confuses. Attardons-nous aujourd'hui sur l'une d'entre elles : le CDR.

Il s'agit d'une indemnité qui est une composante de la rémunération des agents. Le montant du CDR est déterminé par référence à la fonction occupée. Il a été créé par l'accord social le 5 février 2015 et remplace le complément poste.

Le CDR est identique pour les salariés et les fonctionnaires selon le niveau de fonction. Son montant peut être revalorisé lors des négociations salariales annuelles.

Depuis le 1/7/2015, tous les personnels sont concernés, quel que soit leur statut du I.1 au III.3.



VOICI UN TABLEAU RÉCAPITULANT LES MONTANTS POUR CHACUN DES GRADES (AU 1^{ER} JUILLET 2024)

Niveau de fonction	Valeur Annuelle Brute au 1 ^{er} juillet 2024 en €	SALARIÉS		FONCTIONNAIRES	
		Part mensuelle	Part biannuelle	Part mensuelle	Part biannuelle
I-2	1 921,39	98,95	367	98,95	367
I-3	2 018,63	107,05	367	107,05	367
II-1	2 007,36	106,11	367	106,11	367
II-2	2 216,05	184,67		123,50	367
II-3	2 363,12	196,93		196,93	
III-1	2 577,85	214,82		214,82	
III-2	2 613,85	217,82		217,82	
III-3	2 789,38	232,45		232,45	

Le CDR a été revalorisé de 3.5% au 1^{er} juillet 2024.

La part biannuelle est versée en février et en septembre. Les salariés à partir du II.2 et les fonctionnaires à partir du II.3 n'en sont plus éligibles mais leur part mensuelle du CDR devient plus élevée.

Le salarié en CDD ne perçoit pas la part biannuelle mais un CDR mensuel (le complément annuel divisé par 12 mois). L'intérimaire, quant à lui, ne bénéficie par ce volet de rémunération.

Le CDR est versé au prorata du temps d'activité de l'agent. Si vous êtes à 80%, vous toucherez 80% du CDR.

En cas d'arrêt maladie, il y a des différences selon le statut :

Pour le fonctionnaire : L'abattement appliqué sur le CDR ne doit plus être effectué, seule la réduction de moitié, conséquence du passage à demi-traitement, reste appliquée.

Pour les salariés : Le CDR suit les mêmes règles que le salaire de base, c'est-à-dire qu'il sera écarté en fonction des absences. Il est enfin à noter que la notation de l'agent (appréciation) n'a aucune incidence sur le CDR.

Pour toutes informations complémentaires, rapprochez-vous de votre correspondant local.

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.



Flashez le QR Code
pour voir la liste
de vos référents PIC

