



EVOLUTION DU SNAI :

La commission de suivi des 3 « R » s'est réunie :

Reclassement – Recrutement - Responsabilité sociale

La commission de suivi de la réorganisation du SNAI s'est réunie le 30/09/2010 sous la présidence du nouveau Directeur du SNAI, monsieur Yvon PINVIDIC.

Raymonde COQUISART permanente CFDT, responsable des Directions Nationales, et Philippe FLOCH, auditeur, représentant local de la CFDT au SNAI ont siégé à cette commission pour défendre les intérêts des agents et ex-agents du SNAI .

1) RECLASSEMENTS

La situation individuelle de chaque agent en reclassement a été passée en revue. La situation globale s'établit comme suit :

situation	nombre
Dispositif de retraite officialisé	4
Départ négocié	2
Mobilité Fonction Publique	2
Disponibilité	1
Reclassement « définitif » ou pseudo définitif	9
Reclassement provisoire (surnombre ou tutorat)	9
TOTAL	27

Ainsi il apparaît sur les 18 reclassements internes à La Poste, 50% restent officiellement problématiques 1 an après la labellisation du service, tandis que les autres 50% « définitifs » ne sont pas tous aussi clairs que La Poste veut le prétendre. Si l'on veut être plus sévère, on peut considérer que La Poste n'a reclassé que 33% de son personnel, (dont certains en distorsion négative, ou en sureffectif), 33% ont suivi une trajectoire personnelle, et 33% sont toujours en attente de proposition. On peut encore observer qu'une seule DOTC (Haute Bretagne pour ne pas la nommer...) a reclassé tous ses auditeurs et contribue à 33% du succès des reclassements, alors qu'elle ne représente que 11% du personnel impacté, il y a certainement là une bonne pratique à partager....

La CFDT a souligné la situation d'inconfort dans laquelle pouvaient se trouver les gens en situation de surnombre, et le risque de fragilisation de compétence et de motivation qu'ils pouvaient subir. Par ailleurs certaines personnes dont la situation est apparemment réglée au plan administratif (mobilité validée et indemnité versée) sont en réalité nommées en sureffectif, sur des postes qui n'existent pas au cadre réglementaire de leur nouvelle entité, et donc voient leur situation précaire se prolonger tant que la situation de surnombre n'a pas été résorbée dans leur nouveau service.

Afin d'éviter des injustices graves, la CFDT a demandé que les personnes dans cette situation continuent à bénéficier du dispositif de suivi, en gardant une veille active de la commission de suivi et éventuellement bénéficient d'un réajustement indemnitaire s'ils peuvent y prétendre le cas échéant, en rejoignant un autre poste dans le délai de la labellisation.

Afin d'éclairer la commission de suivi sur les situations réelles des personnes ayant été reclassées, la CFDT a demandé qu'un questionnaire individuel soit adressé à chacun pour expliciter sa nouvelle situation et exprimer sa satisfaction ou les réserves qu'il peut avoir sur l'accompagnement et l'intégration dont il a bénéficié. Le directeur a exprimé des réserves sur l'opportunité d'un tel

questionnaire, notamment vis-à-vis des DOTC d'accueil. Donc si La Poste ne le fait pas pour le compte de la commission de suivi, la CFDT vous donnera l'occasion de vous exprimer dans un petit questionnaire que vous recevrez dans les prochaines semaines.

Enfin bien que nous soyons à la 3^{ème} commission de suivi, les représentants du personnel ont demandé que la mission de la commission soit prolongée en 2011 avec un point d'étape à la fin du premier trimestre et une réunion avant fin juin 2011. Trop de situations de ce genre ont dégénéré à France Télécom, pour que la CFDT laisse La Poste reproduire les mêmes schémas.

2) RECRUTEMENTS

Jean Pierre ROUZE a présenté le plan de recrutement 2010, et notamment les 2 vagues réalisées, en début d'année et depuis la rentrée. Une troisième vague devrait intervenir au 2^{ème} trimestre 2011.

La CFDT a particulièrement insisté sur la clarté des informations qui sont dues aux candidats concernant les conditions indemnitaires (adaptation et géographique). Nous avons demandé si des postes étaient réservés aux auditeurs RH victimes à leur tour de la brutale décision de fermeture de leur service : réponse évasive.

La Poste a constaté le renoncement de certaines candidates au métier d'auditeur à cause « des contraintes du métier », nous avons demandé qu'une action soit engagée pour faire cesser cette discrimination. Lors du CHSCT qui se tenait le même jour, à l'occasion de l'examen de l'EVRP (EVALUATION des Risques Professionnels) nous avons demandé qu'un groupe de travail soit mis en place sur la question des déplacements, leurs règles de gestion, et la prise en charge ou l'indemnisation des frais divers liés aux missions.

Le nouveau directeur a déjà fixé quelques limites, néanmoins nous souhaitons davantage de garanties, et que les dérogations que La Poste s'accorde sur le droit du travail se fassent sur des bases négociées, et acceptées par les auditeurs.

Par exemple en plus de la règle des 3 X 3, les personnes puissent faire valoir une clause de chargé de famille le cas échéant pour adapter le calendrier de déplacement, à leurs contraintes de vie privée. Enfin la CFDT consciente des difficultés de pouvoir d'achat des postiers a demandé que les frais supplémentaires éventuels de garde concernant la prise en charge d'enfants ou d'ascendants à charge pendant les missions puissent être indemnisés. De même que les frais de communication liés à la mission (carte téléphonique) ou les frais pour la sécurité des personnes (taxi pour les retours tardifs). Toutes vos idées seront les bienvenues !

Une récente enquête de la CFDT auprès des jeunes cadres fait apparaître, en ce qui concerne le respect de l'équilibre entre vie privée et vie de travail, que 32% constatent qu'il s'agit d'une valeur affichée dans l'entreprise et 23% seulement estiment qu'elle est mise en pratique.

3) RESPONSABILITE SOCIALE

A l'occasion de cette commission, les représentants du personnel ont su faire preuve de responsabilité tant vis-à-vis des personnels reclassés que des personnels recrutés. Nous attendons en retour la même attitude de la part de La Poste.

En tout état de cause cette gestion problématique de l'emploi et des compétences doit rendre modestes ceux et celles qui vantent les mérites de parcours professionnels diversifiés illusoire, ou qui veulent, en dépit du bon sens, limiter l'espérance de vie « professionnelle » des auditeurs à 4 ans ! Attention les marchands de sable aussi peuvent être guettés par l'usure professionnelle prématurée...

Vous pouvez compter sur l'obstination de la CFDT pour obtenir des résultats, et faire progresser la justice et le droit.

Maisons Alfort le 04-10-2010

Confédération Française Démocratique du Travail
Syndicat Francilien Communication, Conseil, Culture

64, rue de Saintonge 75003 Paris
Tél.: 01 40 29 82 00 ◆ Fax : 01 40 29 82 10
www.cfdfsf3c.org ◆ e-mail : contact@cfdfsf3c.org