

# Nous ne laisserons pas mettre à mort la filière RH

■ La Poste a annoncé la fusion des CIGAP et des UGRH des métiers ■ Au passage la direction saigne les emplois ■ Sous couvert d'une productivité non nécessaire, c'est l'ensemble des ressources humaines qui est attaqué.

## Dissolution et suppression !

Qui dit société anonyme, dit rentabilité. La Poste a décidé que la filière RH coûtait trop cher et ne rapportait rien : il faudrait réduire de 20% les effectifs de la filière RH et restructurer. Les UGRH et CIGAP devraient donc disparaître au profit des Centres de Service RH (CSRH) et une lourde évolution du système informatique se met en place, avec comme échéance fin 2011.

Comme nous le disions dans un précédent tract, si l'information sur les conséquences concrètes pour les personnels se fait attendre, l'objectif poursuivi est clairement affiché : près d'un millier d'effectifs supprimés.

## Attention fusion dangereuse !

Cette refonte de la filière RH nous est présentée comme LA solution. Mais c'est le même discours à chaque nouvelle restructuration : c'était nul avant, ce sera merveilleux demain. Le projet actuel n'est qu'une étape dans un processus de restructuration permanente. On voit ce que cela donne à FT qui a connu un processus similaire avec également ... des CSRH (on ne cherche même plus à masquer la similitude, on reprend le même nom)! Cela provoque la souffrance morale avec les conséquences que l'on connaît. Alors pourquoi La Poste fonce t-elle dans le même mur ? Exigeons comme à FT l'arrêt des restructurations.

Les CSRH dépendant du métier pour lequel ils travaillent, chacun pourra définir ses propres règles RH. Ainsi nous allons vers la fin d'une gestion identique et égalitaire de tous les postiers. Les métiers commencent à développer leur propre outil informatique, verra-t-on des postiers mieux traités que d'autres ? C'est pourquoi la refonte de la filière RH est une attaque en règle contre tous les postiers.

## Questions urgentes toujours-sans réponse

*On nous annonce la fermeture des UGRH avec le reclassement du personnel dans les CSRH: mais quelle solution quand le CSRH le plus proche sera à plusieurs centaines de kilomètres ? Qui fera la gestion dans les bureaux, les centres courrier? Les différents encadrants ne se précipitent pas pour répondre. Quels seront les interlocuteurs des agents ?*

*On nous dit que la gestion RH pourrait être faite par l'agent lui-même avec le nouvel outil et les agents sous prétexte d'un pseudo autogestion se retrouveront la plupart sans réponse à leur requête. Une expérience désastreuse également sur ce point à FT.*

*Qui dirigera les CSRH ? Direction départementale en fonction du lieu géographique ou direction nationale métier ? Que deviendront les instances CHS, CCP, CAP de la DORH ?*

## L'exemple des trois CIGAP rayés de la carte

Il y a un an sans aucun préalable, la DORH a décidé de fermer 3 sites sur les 24 CIGAPS existants. 150 personnes qui, du jour au lendemain, se sont retrouvées obligées de chercher un poste ailleurs. Malgré une longue et courageuse bagarre à Marseille, les centres vont fermer. Un an après, il reste encore 33 personnes en attente de reclassement.

Un an, à venir tous les jours, au boulot, la rage au cœur. Voir partir un peu tous les jours, l'outil de travail, l'activité, les copains-ines qui s'en vont les uns après les autres. Une attente insoutenable qui sur Marseille à atteint son paroxysme avec une tentative de suicide.

## Attention fusion dangereuse

La DORH décide donc de se « débarrasser » des derniers agents des deux CIGAP. Et, bizarrement, après plusieurs mois sans proposition, la DORH va faire une proposition de poste à chaque agent. Qu'importe si le poste ne convient pas. Il n'y aura pas le choix ! Sinon, ce sera la mutation « dans l'intérêt du service » pour les fonctionnaires ou le licenciement pour les contractuels.

Comment nos dirigeants peuvent ils agir avec des méthodes aussi brutales alors qu'ils se « gargarisent » de dialogue social ?

**Nous n'allons pas les laisser briser nos vies sans réagir !!!**

**Il ne doit y avoir aucun licenciement à la Poste !!!**

## Informatique RH peau de chagrin

*L'informatique qui resterait la seule activité de la DORH est en pleine restructuration. Si le discours de la DORH a été pendant longtemps que les systèmes d'information coûtaient chers et que les métiers ne pourraient jamais se les offrir, la réalité est toute autre aujourd'hui. Le courrier possède une application de GTA (gestion temps et activités) et l'Enseigne a développé ORIENT pour les entretiens d'appréciation. Même si pour l'instant le cœur de la gestion de la paie reste commun, les métiers investissent sans compter dans la sous-traitance pour reprendre la main et s'affranchir de la maison mère. Et ils ont déjà commencé pour la gestion locale et le pilotage.*

## La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et filière RH

*Comme dans toutes les grandes boîtes privées, le but de la GPEC est de réduire les écarts entre les besoins de l'entreprise et les ressources en emplois. La compétence du salarié n'est évaluée que par rapport aux besoins de l'entreprise. Si les activités de l'entreprise évoluent, le salarié très compétent dans son domaine peut devenir brutalement incompetent. En résumé, le salarié doit s'adapter, se reconvertir en permanence ou partir. Le nouveau mot à la mode de la GPEC est l'employabilité. La GPEC doit permettre d'éviter les licenciements nous dit-on... mais en incitant au départ. Comme dans la filière RH ?*

**Nous devons dès maintenant dans l'unité la plus large affirmer haut et fort nos exigences :**

- **Arrêt des restructurations**
- **Maintien des services RH et refus de la mobilité forcée**
- **Reconnaissance du travail effectué par les agents et de la technicité de la filière : Il 3 comme grade de base de la filière RH**

**Signez la pétition !!!**