

# CE QUE LA POSTE NE VOUS DIRA JAMAIS NOUS ON EN PARLE

## novembre 2015

### L'actualité de toute La Poste



**Le 7 octobre, le président de La Poste se prenant pour Steve Jobs, l'ancien patron d'Apple, a présenté la nouvelle stratégie numérique de La Poste. Présentation en grande pompe juste après avoir remercié une poignée de petites entreprises qui bossaient sur ce dossier depuis un an à peine.**

**C**ette présentation et cette nouvelle stratégie du numérique suffiront-elles à rattraper un retard et des errements que SUD, depuis des années n'a pas manqué de dénoncer ? L'avenir nous le dira. Ce qui pose problème aujourd'hui, c'est la méthode. Nos patrons ont décidé d'une nouvelle orientation sans en discuter avec les postier-es, les usager-es et la collectivité.

Pourtant toute une série de mesures ne sera pas sans conséquence sur notre quotidien, nos conditions de travail et l'emploi, mais également sur le service public postal :

--> *généralisation des départs colis dans les boîtes aux lettres des usager-es et donc des suppressions d'emplois,*

--> *mise en place de tablette "smarteo" en remplacement des ordinateurs pour les guichetier-es et donc généralisation des positions debout,*

--> *géolocalisation des colis en temps réel et donc traçage/flicage des postier-es les transportant.*

La seule bonne idée aurait pu être le wifi gratuit dans tous les points de contact. On a pourtant du mal à imaginer qu'un commerçant offre gratuitement son réseau wifi sauf à bénéficier d'une compensation. Mais qui payera ?

Une autre idée centrale, c'est l'uberisation du service public postal. Kesaco ? Très simple : faire travailler les usagers-clients. Pourquoi pas diront certains ? Pour notre part nous nous inquiétons de la contrepartie induite par une telle orientation. Qui dit travail du

client, dit diminution du nombre de postier-es et surtout augmentation des marges bénéficiaires de l'entreprise sur le dos des usager-es une belle vision du service public postal.

Une fois encore, les annonces faites, lors de ce show, relèvent plus de la communication que de la réalité de notre entreprise et de notre travail au quotidien. Une fois encore, la folie des grandeurs de nos patrons se traduira par du sang et des larmes, comme aime à le rappeler Philippe Wahl.

**Dans ce contexte, la fédération SUD rappelle que le service public postal nécessite l'organisation d'un débat national sur son avenir avec les personnels, les usagers et les élu-es locaux et nationaux**

**Dans l'entreprise, il est nécessaire d'organiser en son sein la résistance, c'est le sens de la proposition, faite à toutes les fédérations, de débattre avec le personnel d'une grande journée de grève début 2016.**



**Fédération des activités postales et de télécommunications**  
25/27 rue des envierges 75020 Paris  
tel 01 44 62 12 00 fax 01 44 62 12 34  
sudptt@sudptt.fr <http://www.sudptt.org>



# Les RAP : à la poubelle !



■ La RAP est le mode de promotion privilégié par l'entreprise ■ Officiellement, il s'agit d'un examen professionnel mais le Siègne détourne toutes les règles qui en découlent ! ■ Mise en concurrence permanente des agents, règles statutaires piétinées et bafouées, jurys fantoches... la liste est longue !

## ★ Juin 2006, l'accord qui organise l'égalité... vers le bas !

A l'époque, SUD a fait valoir son droit d'opposition pour une raison évidente. Cet accord prévoyait en effet que « la reconnaissance des acquis professionnels prend la forme de l'examen par un jury des dossiers des candidats », « les dossiers des candidats comprenant obligatoirement l'avis du responsable d'établissement ». Ces deux dernières lignes suffisaient à démontrer que le poids de la hiérarchie allait devenir majeur dans les futures promotions.

Mais cela ne suffisait pas encore au Siègne qui a démolie consciencieusement une à une toutes les garanties collectives des fonctionnaires et des salarié-es puisqu'au nom de l'égalité, les BRH rappellent que « les dispositifs de promotion à la Poste sont de même nature pour tous les postiers quel que soit leur statut ».

## ★ Examen local, départemental ou national ?

Le Siègne publie régulièrement des circulaires nationales annonçant le calendrier des RAP, par branches et par filières ou par métier. Ces circulaires prévoient aussi la localisation des postes à combler.

En théorie (mais seulement en théorie...), un agent de La Poste pourrait donc s'inscrire à toutes les RAP ouvertes, toutes branches confondues, tous métiers confondus et quel que soit le département choisi puisqu'il s'agit d'un examen professionnel national. Sauf que, dans les faits, la promotion s'organise au niveau de l'établissement. Le fait de devoir valider des "UC" liées à votre fonction (unités de certification) empêche de concourir pour d'autres métiers. Conséquence et première injustice : votre avenir "promotionnel" dépend du type d'établissement dans lequel vous travaillez...

## ★ Une, deux, trois RAP par an : une volonté délibérée !

Il est souvent ouvert trois RAP par an. Il y a dix ans, nos dirigeants auraient qualifié une telle organisation de "mauvaise gestion prévisionnelle des effectifs" car on peut penser qu'un directeur devrait connaître ses besoins au



moins pour l'année qui vient... Là, c'est assumé très sereinement : on met en concurrence permanente les agents. A peine les résultats d'une RAP publiés, on repart pour la suivante : CV, lettre de motivation et toute la panoplie !...

## ★ Moins de promu-es, de plus en plus de candidat-es...

Pour rendre la concurrence totale et permanente, La Poste a obtenu en 2007 de modifier les décrets des fonctionnaires. Avant 2007, il fallait une ancienneté minimale dans le grade (trois ou quatre ans). Après 2007, c'est une ancienneté dans l'échelon qui est exigée. Par exemple, un ATG1 devait avoir trois ans d'ancienneté dans son grade pour se présenter au concours professionnel d'ATG2. Avec les décrets modifiés en 2007, il suffit d'être au 3<sup>ème</sup> échelon (soit deux ans d'ancienneté dans le grade d'ATG1). Comme les recrutements de fonctionnaires ont cessé il y a quinze ans, tout le monde remplit les conditions d'ancienneté d'échelon, y compris juste après la promotion précédente. Pour les salarié-es, la condition pour candidater est de deux ans d'ancienneté à la Poste.

Ces deux conditions minimales pour concourir (ancienneté dans l'échelon ou deux ans d'ancienneté) permettent de faire faire des « sauts de puce » répétitifs à certains agents. Résultat : plein de candidat-es, et plein de mécontent-es !

## ★ La Poste retoquée en 2009

En 2009, le Conseil d'Etat annule le BRH, sur une requête de SUD-PTT, car « les dispositions des décrets du 10 septembre 2007 (les nouveaux décrets) n'autorisaient pas La Poste à prévoir que l'examen professionnel se résumerait à une sélection sur dossier ». En clair, La Poste ne peut pas se servir du dossier de l'agent (notation, UC...) pour organiser les RAP.

## ★ Le nouveau texte, une farce pitoyable !

Le Siège est alors obligé de modifier son BRH pour les fonctionnaires (tiens, l'égalité des deux statuts disparaît subitement !).

Un texte très court qui tient en deux articles et qui prévoit une épreuve devant un jury <sup>(1)</sup>. Une épreuve de "présentation des acquis" avec un jury qui "apprécie" ces fameux acquis : en toute logique, il devrait s'agir d'une épreuve orale devant un jury.

## ★ Les jurys fantômes...

Sauf qu'il n'y a jamais de jury qui « entend » les candidat-es ! Et pour cause : qui dit jury (même pas trop impartial) empêcherait le jugement divin de la hiérarchie de proximité... Le Conseil d'Etat vient encore de sanctionner La Poste, en ce début d'année, pour l'absence totale d'épreuve :

« Le jury constitué pour l'examen professionnel auquel s'est présenté M. A...s'est borné à procéder à une sélection sur la base de dossiers professionnels sans que les candidats ne soient mis en mesure de présenter au jury les acquis de leur expérience professionnelle comme le prévoient les dispositions précitées de la décision de 2009 ; que, reposant sur le seul examen des dossiers individuels, au demeurant préparés par l'administration, la sélection professionnelle a ainsi été organisée sans l'épreuve prévue par la décision précitée de 2009 ; que, par suite, M. A...est fondé à en demander l'annulation des décisions qu'il attaque ».



Comment qualifier des dirigeants qui empilent, en toute connaissance de cause, irrégularité sur irrégularité ?

**De fait, ce sont toutes les RAP qui sont organisées de la sorte : aucun jury n'entend jamais les candidats aux RAP ! On vous le disait : la RAP, c'est "zéro épreuve" ! La promotion à la Poste, une zone de non-droit !**

<sup>(1)</sup> Nouveau texte appliqué aux fonctionnaires :

« Article 1. L'examen professionnel mis en oeuvre dans le cadre de la reconnaissance des acquis professionnels, organisé pour l'accès aux grades d'APN1, APN2, ATG1, ATG2, ATGS, CAPRO, CA1et CA2, consiste en une épreuve de présentation par les candidats des acquis de leur expérience professionnelle en relation avec les fonctions auxquelles destine l'examen.

Article 2. La présentation des acquis du candidat doit permettre au jury d'apprécier ses aptitudes à exercer la fonction postulée. La présentation des acquis s'appuie sur les pièces transmises par le candidat, justifiant son expérience professionnelle (curriculum vitae, projet professionnel, éléments permettant d'apprécier les acquis professionnels) ».

## Anonymat, égalité : deux principes à faire respecter !

La direction s'est installée sciemment dans l'illégalité la plus totale. Elle persiste et signe ! Le « zéro » épreuve de la RAP a évidemment pour but de généraliser la concurrence entre les agents, de mettre au cœur du dispositif promotionnel la hiérarchie, alors que cela n'est pas prévu par les textes. Les hiérarchies locales créent leurs propres critères : les faits de grève, l'acceptation ou non des heures supp,

la participation à des groupes de travail de co-construction, la soumission aux ordres... deviennent les filtres promotionnels !

Les grands principes de l'anonymat et de l'égalité devant des épreuves de sélection sont bafoués. Pire, ces méthodes de sélection jettent le doute sur la valeur et les capacités des futur-es promues.

Contrairement à qu'on entend ici où là, ces principes d'anonymat et



d'égalité ne concernent pas que les fonctionnaires et leurs garanties statutaires ! Ce sont des principes qui régissent toutes les sociétés démocratiques. Il faut faire cesser des pratiques d'un autre temps, d'un autre monde !

## Le dossier promotion doit être entièrement remis à plat :

- Arrêt total des RAP telles qu'elles sont organisées aujourd'hui.
- Respect des principes d'anonymat et d'égalité pour les épreuves écrites ou orales.
- Impartialité des jurys, notamment avec des jurys « croisés » afin qu'ils ne soient pas de la même direction que les agents concernés !

# Et les REP ? Le fait du Prince...

**Chaque année, des tableaux d'avancement sont établis par le Siège. Leur nom, la REP (reconnaissance de l'expérience professionnelle), renvoie à trois types de promotion : par tableaux d'avancement de grade (TAG) qui permettent d'accéder aux grades d'APN2, d'ATG2, d'ATGS et de CA2, par listes d'aptitude pour l'accès aux grades d'APN1, d'ATG1, de CAPRO, de CA1 et de CS, par tableau concernant les salarié-es qui ont au moins 10 ans d'ancienneté.**

## Le mérite et les quotas !

Si vous n'êtes pas apprécié-es CNE (candidature de niveau exceptionnel), mieux vaut jouer au loto ! Sauf que, du coup, des candidat-es très âgé-es, et proches de la retraite, sont régulièrement évincé-es.

Même si nous revendiquons l'ancienneté comme critère prioritaire, rien n'empêcherait La Poste d'introduire une dose d'ancienneté. D'ailleurs, les premiers tableaux d'avancement constitués après la réforme des classifications (appelés "niveau de compétence") combinaient deux notes : une liée à la notation, l'autre à l'ancienneté. De plus, le nombre de CNE correspond généralement au nombre de candidat-es retenu-es ! Or, comme les appréciations sont portées au niveau local, alors que les tableaux sont établis au niveau national, on en déduit aisément que La Poste met en place des quotas pour le nombre de "CNE", préparés à l'avance. Ce qui est illégal !

## Augmenter le nombre de promotions, c'est possible !

Les listes d'aptitude des fonctionnaires sont, elles, encadrées par les décrets des grades. Le nombre de promu-es par an ne peut être supérieur à 20 % des recrutements opérés sur ce niveau par voie de concours externe et interne et par voie d'examen professionnel. Or, il serait logique de monter ce pourcentage puisqu'il n'y a plus de recrutements externes et donc moins de nominations.

Pour les tableaux d'avancement, il n'y a pas de règle de pourcentage mais une condition d'ancienneté dans un échelon donné. Chaque année, c'est le Siège qui décide du nombre de

promu-es, de manière unilatérale et sans que nous connaissions la méthode du chiffrage (s'il y en a une !). Pour 2015, un total de 416 agents fonctionnaires seront promu-es par tableau d'avancement de grade <sup>(1)</sup>. Ici, pas besoin de modifier les décrets pour augmenter le nombre de promu-es : il suffit de nommer les agents qui remplissent les conditions d'ancienneté prévues dans les statuts. Le nombre de lauréat-es par liste d'aptitude, lui, ne devrait être connu que début décembre, lors de la tenue des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

## Salarié-es : égalité et transparence au programme revendicatif !

En ce qui concerne les salarié-es, c'est l'opacité la plus totale. Et l'absence de tenue des Commissions Consultatives Paritaires (CCP), comme cela est prévu pour les fonctionnaires avec les CAP, n'arrange rien. Le chiffre initial est toujours donné « tous niveaux de classification » confondus. Combien d'ACC13, ACC21 ou 22 seront sélectionné-es et sur quels critères ? Mystère. Pour SUD, un début de contrôle minimal nécessite l'examen des tableaux par la tenue des CCP.

Enfin, d'où sort le chiffre de promu-es chaque année ? Quelle est la méthode ? Impossible de le savoir. Par exemple, il est prévu en 2015, pour les services du courrier, une « *volumétrie globale de 180 promotions tous niveaux de classification confondus* » (dixit le BRH du 10 juillet 2015). Mais comme l'effectif du courrier représente environ 60 % du personnel de la maison-mère, on peut penser que le nombre de promotions des salarié-es

## Les baronnies locales aux manettes !

Les roitelets locaux refusent de communiquer aux fonctionnaires l'appréciation qui est portée sur leur « valeur professionnelle » lorsqu'ils postulent à l'avancement. C'est tout à fait illégal pour de multiples raisons. L'article 17 de la loi de 1983 (appelée Titre I du statut) stipule que « *les notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires et exprimant leur valeur professionnelle leur sont communiquées* ». L'article 55 de loi de 1984 (appelée Titre II), qui s'applique aux fonctionnaires de l'Etat, prévoit que « *À la demande de l'intéressé, la commission administrative paritaire peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ou de la notation* ». Or, sans communication, comment contester ??

Le Conseil d'Etat a d'ailleurs annulé en 2006 une note stipulant qu'« *il n'y a pas de possibilité de recours sur l'appréciation émise sur la candidature* ». Et cette note émanait de... La Poste !

restera bien inférieur à celui des fonctionnaires alors que les deux statuts se répartissent à parts à peu près égales aujourd'hui ! L'égalité en nombre de promu-es devrait donc être de mise !

## Les reclassé-es, le chemin de croix !

Enfin, pour les agents ayant conservé leur grade de reclassement, c'est la politique du compte-gouttes ! 83 promotions tous grades confondus en 2015, soit un taux proche de 2 %. Moins qu'en 2014 ! Or, il serait normal d'augmenter considérablement ce pourcentage afin de réparer le préjudice lié à un blocage du droit à l'avancement pendant 17 ans !

(1) : 116 APN2, 117 ATG2, 136 ATGS et 47 CA2.