

SOLUTIONS INNOVANTES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

DRH Groupe

CNSST du 11 avril 2019

La problématique du maintien dans l'emploi

- Le maintien dans l'emploi peut devenir difficile en raison :
 - de l'inaptitude de la personne
 - nos principaux métiers comportent de la pénibilité physique (manutention, port de charge, travail à l'extérieur...), des risques d'exposition aux incivilités/agressions (en face à face ou au téléphone).
 - les postiers tiennent souvent leur poste pendant une période très longue.
 - la moyenne d'âge des postiers est élevée (>47 ans).
 - de l'évolution des métiers et des structures de La Poste
 - les postes 'doux' sont moins nombreux du fait :
 - de la réorganisation de certains process, en lien ou non avec la baisse d'activité
 - du regroupement des fonctions support dans des sites parfois éloignés
 - de l'externalisation de certaines activités considérées comme en dehors du cœur de métier.
 - les bassins d'emploi ne présentent pas toujours un nombre suffisant d'opportunités d'évolution professionnelle.
 - pour les cadres, des exigences managériales et d'expertise qui ont beaucoup changé et qui obligent certains à une réorientation professionnelle.
- La Poste a une politique importante pour favoriser le reclassement (positions de travail adaptées, politique de mobilité, missions...) et le retour dans l'emploi (CRME, APALA), mais des postiers ne peuvent pas être reclassés ni sur une position classique, ni sur une position de travail adaptée (PTA). Certains sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Le programme Bien dans son travail comporte l'objectif de « proposer des parcours professionnels à La Poste qui soient adaptés pour les postiers qui ne peuvent plus exercer leur métier actuel pour des raisons de santé ». Des solutions innovantes sont imaginées dans ce cadre.

L'ambition de la démarche et les bénéfices attendus

- **L'ambition de La Poste :**
 - La Poste conserve ses engagements d'emploi vis-à-vis des postiers et agit comme un employeur responsable et innovant
 - Elle met en place une démarche globale pour trouver de nouvelles solutions de maintien dans l'emploi, en répondant à des besoins qui existent qui peuvent être remplis par des postiers.
 - Ces solutions doivent garantir la qualité de la prestation rendue et être économiquement justifiables
- **Les axes de travail identifiés :**
 - Réinternaliser (partiellement ou totalement) certaines activités aujourd'hui sous-traitées
 - Créer une offre de services internes, permettant de répondre à des besoins ponctuels de différentes entités.
 - Identifier des missions longues de retour à l'emploi, notamment en proposant un renfort aux managers opérationnels.
- **Faire réaliser ces activités par des postiers permet le gagnant-gagnant :**
 - Des postiers exercent à nouveau une activité dans un cadre professionnel défini, ce qui est essentiel à leur qualité de vie au travail
 - Ces activités contribuent au bon déploiement des process ou des projets de La Poste
 - Une économie de charges de fonctionnement est réalisée, si la prestation était externalisée ou devait le devenir

Les principes structurants

- **Les personnes concernées :**
 - Des postiers dans l'impossibilité durable d'occuper un poste de travail, notamment en raison d'inaptitudes, mais pouvant continuer à travailler.
- **L'identification des activités**
 - Des activités qui ne soient pas trop éloignées des savoir-faire et compétences des postiers
- **La sélection des personnes :**
 - Une procédure hors bourse d'emploi pour réserver les postes à des postiers qui ne peuvent être maintenus dans l'emploi autrement
- **L'accompagnement des personnes :**
 - Une possibilité de formation si nécessaire
- **La situation RH**
 - Après une période raisonnable de mise à disposition les personnes ont vocation à être rattachées à l'entité dans laquelle elles vont travailler.
 - Durant cette période, de mise à disposition, la personne et l'entité accueillante peuvent mettre fin à la collaboration. Dans ce cas le collaborateur revient dans la situation antérieure.
 - Compte tenu du statut particulier de ces activités, visant le maintien dans l'emploi, des modalités d'emploi (horaires, contingences d'activité...) pourront être définies hors du cadre habituel de l'entité d'affectation, dans le prolongement de l'organisation qui fonctionnait avant la réinternalisation.
- **La sanctuarisation de ces activités dans le budget des entités prenantes**

La réinternalisation d'activités

- Sont éligibles des activités qui sont réalisables par des postiers et ne nécessitant pas une montée en compétences trop importante
 - Des activités pour lesquelles le savoir-faire est proche des métiers déjà exercés à La Poste, ou facile à acquérir.
 - Les activités qui sont régies par des contraintes réglementaires ou de sécurité trop élevées, ne sont pas retenues.
 - Il peut s'agir de prestations intellectuelles, ou d'activités opérationnelles.
- Plusieurs activités sont identifiées en première approche et font l'objet d'une étude de faisabilité :
 - L'accueil physique et/ou téléphonique dans les sites de La Poste
 - Les services simples à l'occupant (le petit entretien, le traitement du courrier, les livraisons internes, ...)
 - La réparation des vélos des facteurs
 - Certaines opérations liées au process archives qui nécessite de recourir à de la force de travail variable
 - La conciergerie
 -

- **L'accueil dans certains sites de La Poste a été externalisé**
 - Un petit nombre d'établissements, mais de taille importante
 - Il peut s'agir de sites tertiaires ou de sites de production, mono ou multi-occupants (regroupant dans un même immeuble plusieurs entités différentes)
 - A chaque échéance de contrat, la situation sera réexaminée pour étudier la faisabilité d'une ré-internalisation.
 - Pour les projets en cours, si une solution interne est possible, la prestation ne sera pas externalisée.
- **Un préalable à la décision de réinternalisation : la disponibilité de ressources avec le bon profil**
 - Implication des directions territoriales de proximité et des réseaux RH spécialisés pour détecter les collaborateurs en sureffectif durable, non remplacés dans leur entité actuelle, pouvant répondre aux exigences de chaque projet
 - Sélection des personnels par des CEP avec formalisation préalable des fiches de postes et grilles de compétence
 - Détection des besoins de formation adaptés à chaque collaborateur sélectionné, et réalisation du parcours personnalisé

La réinternalisation de l'accueil au Village La Poste du Siège

- La réinternalisation des activités d'accueil de différents sites du Village La Poste / du Siège est en cours d'examen par le SGS.
 - Sites de Brune, Lemnys, Institut du Management/ Institut du Développement
 - Des possibilités de postes potentiellement nombreuses
 - Un besoin d'encadrement de l'activité qui sera mis en place selon le même process de recrutement
 - Des régimes de travail variés et attractifs
 - Les contacts sont en cours avec les entités opérationnelles parisiennes de toutes les branches pour identifier les ressources
 - Le projet sera présenté au CHSCT du Siège Groupe
- D'autres sites franciliens pourraient être concernés
- Le calendrier pour le Village La Poste :
 - La réinternalisation sera réalisée en tenant compte des aspects contractuels des marchés en cours
 - Si les conditions, notamment de ressources, sont réunies, la première réinternalisation pourra avoir lieu avant la fin de l'année.

Suite de ces projets

- Une information régulière de la CNSST