



# Des M<sup>2</sup> en moins, des KM en plus, **DES VIES CHAMBOULÉES**

La Poste  
DSRH  
11 Avril 2022

**Au travers d'un document nommé « trajectoire du parc immobilier », la DSRH annonce la fermeture de 24 sites CSRH, soit la moitié des sites actuels.**

Elle porte un coup supplémentaire à tous nos services. D'abord à ceux menacés de fermeture, mais aussi à tous les autres, qui devront se partager l'activité.

Si la communication faite aux organisations syndicales et aux personnels se veut rassurante, force est de constater que le volet social de ces fermetures est une feuille blanche...que l'on devrait écrire ensemble. La DSRH nous indiquant que « c'est au final le Groupe qui a la main » et qui validera ou non le volet social à mettre en œuvre.

## ► LA CASSE ORGANISÉE DE NOS SERVICES

Si la DSRH évoque « une mise en risque des collectifs de travail et des agents sur les petits sites », la réalité est surtout comptable avec une volonté de réduire les coûts immobiliers.

En décidant de ne pas recruter sur les sites distants, la DSRH a en fait créé toutes les conditions pour ces fermetures. La plupart des sites concernés n'étant, par ailleurs, pas si petits que ça !

Ces fermetures sont l'une des conséquences de SLD (Servir Le Développement) qui impose une feuille de route mortifère à tous les services supports, en leur enjoignant de faire baisser l'emploi plus rapidement que dans les autres services.

La réalité géographique de nos CSRH laisse craindre des situations individuelles et collectives complexes.

## ► LE PERSONNEL NE DOIT PAS PAYER LES POTS CASSÉS

La DSRH connaît l'attachement des agents à leur métier et joue sur cette réalité en affirmant aux organisations syndicales qu'elle souhaite maintenir les compétences et les agents.

Pour ceux qui suivraient l'activité, au vu de l'éloignement des sites, cela se ferait au prix d'une dégradation de leurs conditions de travail et de vie. Quid de la fatigue, des trajets, des conditions individuelles des agents ? Comment penser qu'un

volet d'accompagnement financier suffirait à couvrir les préjudices... Quant à ceux qui ne suivraient pas l'activité, ils devraient retrouver un point de chute dans un autre service de La Poste. Pour la CGT, les choses sont très claires : le personnel n'a pas choisi cette politique et ne doit pas en subir les conséquences. Il doit pouvoir conserver son activité et rester sur son site ou un site de réelle proximité.

## ► LA CGT VOUS PROPOSE D'AUTRES CHOIX

La DSRH fait le choix d'une double dégradation ; celle de la qualité de vie de centaines d'agents mais aussi celle des postiers pour lesquels nous travaillons quotidiennement.

Les deux aspects sont liés : pour réaliser un travail de qualité, il faut s'en donner les moyens !

### INVERSONS LA LOGIQUE :

**Exigeons des effectifs supplémentaires quels que soient les sites, des outils qui fonctionnent et une reconnaissance de notre travail et de nos qualifications.**

**C'est avec ces revendications que nous garantirons l'avenir de nos services et de notre métier.**

**ENSEMBLE, IMPOSONS À LA DSRH UN AUTRE AVENIR POUR LES SERVICES DE LA GAPP  
REVENDIQUONS UN NOUVEL ACCORD SOCIAL, POUR ALLER ENCORE PLUS LOIN QUE LE PRÉCÉDENT  
SEUL UN RAPPORT DE FORCE POURRA L'IMPOSER**

**DÉCLARATION PRÉALABLE de La CGT à la réunion « Sur le parc immobilier DSRH Trajectoire et le projet d'évolution des Directions fonctionnelles de la DSRH » le 15 Mars 2022.**

Sous l'épithète de « trajectoire du parc immobilier de la DSRH », vous annoncez en fait la fermeture de 24 CSRH, dont 15 dans les 3 ans qui viennent et 4 dès 2022.

Vous avancez comme justification à ces fermetures, des éléments de qualité de vie au travail, les risques liés à la condition de travailleur isolé, le développement professionnel...etc.

Si effectivement ces problématiques se posent lorsqu'un site atteint une taille critique, la motivation principale de ce document est tout autre.

La fermeture de ces CSRH découle directement du projet « Servir Le Développement » qui impose une diminution des effectifs des services support plus rapide que la baisse globale des effectifs de La Poste. Ces fermetures étaient déjà en germe dans la décision de ne pas recruter sur les sites distants.

Le deuxième vecteur de cette décision, et non le moindre, est la politique de gestion du parc immobilier de La Poste. Pour Postimmo, l'objectif est de rentabiliser au maximum les m2 utilisés et de réaliser de juteuses opérations financières par la vente de surfaces récupérées.

On voit en fait déjà poindre les effets d'aubaine du télétravail.

Pour la CGT et pour les salariés, un lieu de travail ne se résume pas à des m2 occupés, que l'on pourrait vider comme on vide une baignoire. C'est avant tout un lieu de vie, avec des agents qui y exercent leur métier et qui aspirent à être considérés.

Alors que les personnels des CSRH n'ont de cesse au quotidien de fournir une qualité de service rendu aux postiers, cette annonce est un nouveau coup porté à l'excellence que la DSRH leur demande. Comment en effet réaliser l'activité correctement avec des moyens humains et matériels en baisse constante et des directions qui ne cherchent qu'à minimiser les coûts.

La pyramide des âges au sein de notre Direction ne doit pas laisser à penser que les fermetures annoncées n'impacteraient que très peu d'agents. La plupart des collègues ont construit leur vie extra professionnelle en fonction de leur lieu de travail,

beaucoup ont déjà eu à subir des mobilités contraintes.

L'impact, qu'il soit psychologique, financier ou pratique sur le quotidien de ces agents est important et il relève de la responsabilité de l'employeur de les prendre en compte collectivement mais aussi au cas par cas.

Aucun agent de la DSRH ne doit subir les conséquences de décisions liées à une stratégie qui lui est étrangère.

S'il est légitime de se poser la question de la pérennité de l'activité sur les sites lorsqu'un seuil critique est atteint, ne permettant plus de travailler sereinement, pour la majorité des sites concernés, nous n'en sommes pas là.

Proposer du co working sur des sites postaux n'apporterait d'ailleurs pas de solution à cette problématique.

L'éloignement des CSRH rend infaisable, pour la majorité des collègues, en termes de QVT, un reclassement sur les sites restants.

Les solutions proposées dès lors doivent être multiples et l'accompagnement, dans tous les sens du terme, doit être à la hauteur.

Plusieurs remarques à ce sujet :

□ Le délai de prévenance que vous mettez en avant (et qui, soit dit en passant ne concerne pas les CSRH de Cergy, Metz, Saint Etienne et Valenciennes) ne doit pas avoir pour unique but que les agents se débrouillent par eux-mêmes pour trouver un point de chute avant la date annoncée. La DSRH ne peut s'affranchir ainsi de ses responsabilités et de ses obligations.

□ Outre l'accompagnement quant aux projets professionnels des agents impactés, il nous semble nécessaire que soit mis en place un accompagnement financier significatif.

**A cette fin, la CGT renouvelle sa demande d'ouverture de négociations sur un nouvel accord social à la DSRH, améliorant un certain nombre de mesures incluses dans l'accord de 2019 et apportant des garanties nouvelles, permettant aux agents de faire face et de ne pas subir les décisions que vous nous présentez aujourd'hui.**

