



Dispositif T.P.A.S. 2024 à La Poste Les cadres face à l'inéligibilité

LE 15 JANVIER DERNIER, LA GOUVERNANCE DE LA POSTE ANNONÇAIT LA POURSUITE DU DISPOSITIF T.P.A.S. (TEMPS PARTIEL AMÉNAGÉ SÉNIOR) JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2024 AVEC DE NOUVELLES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ, EN ASSOCIANT IMPLICITEMENT LES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES À SA COMMUNICATION. POUR LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE, **L'AMALGAME EST TROMPEUR** ET NÉCESSITE UNE CLARIFICATION. CAR SI NOUS AVONS BIEN VALIDÉ LA POURSUITE DU DISPOSITIF, **NOUS N'AVONS EN REVANCHE PAS CAUTIONNÉ SON « NOUVEAU » CONTENU**, PARTICULIÈREMENT DÉFAVORABLE AUX PERSONNELS CADRES.

Depuis plusieurs années, certains de nos dirigeants nous murmurent que le T.P.A.S. est en partie dévoyé, car conçu originellement pour les personnels opérationnels (fonctions reconnues avec pénibilité). En opposant ainsi le physique au cognitif, **La Poste marginalise la pénibilité provoquée par la charge mentale, subie par les cadres et les encadrants dans toutes les branches et dans tous les métiers ?**

L'autre argument avancé est celui du coût élevé du T.P.A.S. que les cadres engendreraient à eux seuls en raison de leur meilleur niveau de rémunération. En réalité, un très grand nombre de cadres bénéficiaires du dispositif ne sont pas remplacés et leur charge de travail est répartie sur les collègues du service ou reprise en productivité avec de nouveaux outils... sans compensation financière ! Ce faisant, **le coût supposé se transforme en gain pour La Poste, avec près de 30 % d'économies réalisées sur le salaire de l'agent partant.**

Sans parler de « quiet cutting », La Poste s'assure que le collègue n'attend pas 67 ou 70 ans pour déposer sa retraite,

avec en moyenne un coût moindre potentiellement lié à un absentéisme statistiquement plus élevé.

Par contre remplacer un collègue en situation de pénibilité en "un pour un" coûte 1.7 fois la position de travail.

Si nous entendons l'argument qui prône que l'éligibilité est repoussée de deux ans en raison de la réforme des retraites, nous soulignons tout de même que la S.N.C.F. vient d'emprunter la voie inverse en engageant des mesures compensatoires de départ anticipé très favorables à tous les personnels, dans un accord signé par toutes les Organisations Syndicales représentatives.

La CFE-CGC Groupe La Poste continue de revendiquer de nouvelles mesures concertées où le choix de nouveaux critères de pénibilité soient intégrés. Aujourd'hui, nombre de travailleurs handicapés voient les portes du T.P.A.S. se refermer sur leur nez. Nous avons donc placé ce sujet en tête de nos revendications, notamment lors de la commission de suivi nationale sur le Handicap.

“ En raison des choix unilatéraux de La Poste, un très grand nombre de collègues cadres ou encadrants ne sont plus éligibles au T.P.A.S. ”



Alors, dedans ou dehors ?

Et que dire des agents exclus du dispositif lorsqu'en fin de carrière, ils perdent les critères de pénibilité qu'ils avaient eus auparavant. Lorsque nous évoquons ces situations, la direction nous oppose qu'elle va au-delà des critères légaux de l'Etat qui n'inclue dans la pénibilité que le travail de nuit.

Le passage de 20 à 25 ans d'ancienneté fait aussi des dégâts et provoque une discrimination entre fonctionnaires et salariés. Beaucoup de salariés ont eu une vie professionnelle avant d'intégrer La Poste, parfois avec de la pénibilité, et leur ancienneté ne suffit pas à satisfaire aux nouveaux critères.

Côté BSCC, on note des questionnements bien légitimes. Par exemple, un ROP 3.1 est considéré comme étant sur une fonction pénible mais pas un ROP 3.2, alors qu'ils exercent le même métier. Quant aux RE, ils ne sont pas éligibles à la pénibilité. "Ah, si j'étais passé ROP en janvier - s'exclame un promu - je serai sur une fonction pénible. C'est absurde. Il est plus que temps que La Poste se penche sur ces incohérences qui ajoutent de l'irritant au quotidien".

“ Les reportings envahissent les cerveaux, les systèmes d'information censés alléger la charge de travail ne tiennent pas leurs promesses et l'intelligence artificielle est un laboratoire où chacun cherche son chat. ”



Jeu de dupes & pilule amère

En fait, La Poste peine à remplacer ses cadres sur de nombreux métiers et refuse de se poser la seule vraie question : **Pourquoi les cadres seniors veulent-ils partir ?**

Nous connaissons les réponses : **La transformation va trop vite chez les comptables ou trop fort chez les commerciaux, les Managers de toutes les filières manquent d'autonomie, les reportings envahissent les cerveaux, les systèmes d'information censés alléger la charge de travail ne tiennent pas leurs promesses et l'intelligence artificielle est un laboratoire où chacun cherche son chat.**



De lassitude en perte du sens

De guerre lasse, beaucoup de cadres ne veulent plus être en première ligne et se tournent vers le T.P.A.S. - quitte à réduire leur train de vie en se privant d'un tiers de leur revenu pour se garantir des jours plus paisibles.

Mais alors, pourquoi les baromètres d'engagement ne reflètent-ils pas mieux la réalité ? Les verbatims de nos collègues sont clairs, « on ne veut pas se mettre ou mettre son manager dans l'embarras en répondant ».

Pour la CFE-CGC, la perte du sens au travail est un sujet très sérieux chez les cadres et les encadrants (Cf. Lettre des Cadres - avril 2023). **Quant à la pénibilité des seniors, elle ne peut pas être ignorée et doit faire l'objet d'un volet spécifique dans le grand accord que nous voulons voir naître à l'aune du CSE de novembre 2024.**



Sale temps pour les séniors

Alors que La Poste durcit les conditions d'accès au T.P.A.S. - la CFE-CGC a rappelé que Le Cumul emploi retraite est proposé sur le site de l'E.N.S.A.P. (Espace Numérique Sécurisé des Agents Publics de l'État) mais restait lettre morte pour les Postiers. C'est enfin transposé avec l'instruction N°2024-309 du 30 avril 2024.

Nous interpellons aussi nos dirigeants sur le sujet de la **retraite progressive pour les salariés**. Sur ces points, la Direction nous confie "qu'elle est consciente du manque mais que le temps de réaction et la transposition sont très longs à La Poste". Nos gouvernants ajoutent aussi "qu'il n'y a pas trop de bande passante en raison, notamment, de la primauté donnée à l'organisation du futur C.S.E. qui concentre toutes les attentions".

Dans le même temps, dans certaines régions, **on remarque que des personnels cadres ou encadrants de plus de 55 ans sont écartés des promotions et des postes stratégiques au profit d'un jeunisme imposé.**

Une tendance parfois caractérisée, y compris dans les services support où les anciens ne sont plus désirés et peinent à faire reconnaître des ambitions.

Dans le même temps, nous apprenons que le gouvernement va prendre unilatéralement **une disposition pour durcir les droits au chômage des séniors dès le 1er juillet.**

La CFE-CGC a exprimé clairement son opposition totale à ce projet.



Une éclaircie grâce à la CFE-CGC

Seul rayon de soleil pour les bénéficiaires actuels du T.P.A.S. **La revendication de la CFE-CGC de l'application de l'Augmentation Générale sera prise en compte.** À l'heure où l'inflation fait encore des soubresauts, ce n'est pas négligeable pour le pouvoir d'achat. "C'est une bonne nouvelle que je salue - confie un collègue de la BGPn en T.P.A.S. Heureusement, La CFE-CGC ne nous oublie pas. »



La nécessité de l'ouverture d'un **grand accord social** pour les **séniors** ...

À l'heure où nombre d'entreprises capitalisent sur leur cadres séniors, **La CFE-CGC demande l'ouverture d'un chantier en vue d'améliorer les conditions de fin de carrière à La Poste.** Il faut travailler sur de nouveaux dispositifs (départ progressif, cumul emploi retraite ...). Nous demandons **plus de visibilité** et une négociation sur les conditions de **mise en place de la Cessation Progressive d'Activité (C.P.A.)** mais aussi sur **l'amélioration des conditions de travail et de carrière** des cadres séniors qui, par choix ou obligation, devront travailler plus longtemps, **parfois même jusqu'à 67 ans.**

...et plus généralement, d'un **grand dialogue social** pour les **cadres**

Pour une qualité de vie et une évolution de carrière pérennes et solides, **nous proposons un grand accord social pour les cadres et les encadrants dans le futur environnement C.S.E. à La Poste.** Il faut, par exemple, **endiguer le fléau de l'absentéisme en croissance** ; en allant notamment au-delà des démarches d'excellence managériale censées stopper à elles seules l'hémorragie. **Promotion - formation - gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - égalité pro - maintien dans l'emploi des séniors - autonomie et sens au travail** sont autant de sujets qui méritent un dialogue social plus ambitieux au service des cadres et des encadrants.



POUR LA CFE-CGC, LES CONDITIONS D'ACCÈS À DES DISPOSITIFS « SÉNIORS » DOIVENT ÊTRE RÉÉTUDIÉES DE FOND EN COMBLE: LES CADRES ET LES ENCADRANTS NE DOIVENT PAS EN ÊTRE EXCLUS !



ADHÉRER CFE-CGC
CFECCGROUPELAPOSTE.FR

LE CHOIX 100% UTILE
VOTEZ CFE-CGC