

## SPECIAL RESEAU – CSI et POLES PRESCRIPTION

### MAISONS DE L'HABITAT : premières pierres posées !

En décembre dernier, la **CGC Groupe La Poste** communiquait **sur l'importance de fondations solides pour nos futures Maisons de l'Habitat**. Les premières commissions de dialogue social ont eu lieu dans les sites pilotes en ce mois de janvier, ce qui a permis à vos représentants de relayer les revendications et points d'alertes émanant du terrain : **une belle occasion pour poser les premières pierres de cet édifice**, qui sera généralisé au Réseau en septembre prochain.

Vous l'aurez compris, nous ne sommes pas venus murer l'entrée des DR avec truelles et ciment ! **C'est bien par le biais d'un dialogue social constructif que la CGC Groupe La Poste compte faire évoluer les choses et faire entendre vos attentes et vos préoccupations.**

#### Nos points de vigilance :

- **La montée en puissance sur le crédit prend du temps** : dans quelques semaines, nous aurons beaucoup plus d'acteurs du crédit formés mais attention, ils ne seront pas forcément opérationnels immédiatement.
- **Les objectifs individuels doivent être cohérents avec les nouvelles missions** et réalistes eu égard aux compétences des collaborateurs à développer.
- **Une transition en douceur est nécessaire** pour éviter le risque de désorganisation des métiers, tant sur les conditions de travail que sur la collecte ou la clientèle.
- **Le risque de perdre des clients est fort en cas de délocalisation de pôles prescription** : la volatilité des clients immo, en particulier des courtiers/prescripteurs, n'est plus à démontrer.
- **Les open spaces ne favorisent pas les temps de concentration**, nécessaires à l'étude des dossiers.
- **Les ACI** (assistant(e)s spécialisé(e)s des pôles prescriptions) **ont un métier charnière** et essentiel à valoriser.
- **Des mesures d'accompagnement financier**, dans le cadre de la mobilité fonctionnelle de l'ensemble du personnel impacté, sont à prévoir.
- **Différentes formes de travail doivent être étudiées** pour fluidifier l'organisation et éviter les contraintes de locaux parfois trop petits pour accueillir tout le monde.

#### Nos revendications :

- **Des dispositifs d'écoute individuels pour l'ensemble des acteurs mais aussi des groupes de travail pour co-construire le projet**, partager les attentes de chacun et tenir compte de la vision du terrain.

- Dans le cadre des groupes de travail, **une étude dans chaque DR pour mesurer l'impact du projet** : sur les conditions de travail et l'évolution du contenu des fiches de poste ainsi que sur la clientèle et ses habitudes de fonctionnement (en particulier dans les pôles prescription). Une restitution sera proposée aux collaborateurs et aux organisations syndicales.
- **La stabilité des sites où sont actuellement implantés les pôles prescription** pour prendre le temps d'évaluer les impacts clients.
- **Des régimes de travail concertés avec le personnel et adaptés aux habitudes clients et aux lieux de travail** : par exemple, nous ne voyons pas l'intérêt de faire travailler nos collègues le samedi, étant donné que leurs clients ne privilégient pas cette journée. De plus, les Maisons de l'Habitat seront globalement implantées dans les DR où il n'y a personne le samedi... ce qui peut poser de grosses difficultés en termes d'organisation ou encore de sécurité.
- **Une restitution régulière des avancées du projet** (résultat des groupes de travail notamment) auprès des collaborateurs et des organisations syndicales.
- **Une évaluation du niveau et du temps d'accompagnement nécessaire pour la montée en compétences des collaborateurs** : des solutions locales, complémentaires à la hot line nationale, doivent être étudiées. Des métiers de transition pourraient aussi être envisagés.
- **Une rémunération variable qui devra a minima garantir l'existant et tenir compte des évolutions de fiches de poste** : si demain je passe 20% de mon temps à accompagner mes collègues pour qu'ils montent en puissance, mon volume d'affaires sera moins important... ce qui aura un impact sur ma RVB... alors que ma mission d'accompagnement est essentielle pour la réussite du projet !
- **Un pesage des fonctions ACI en 2.3/3.1** : 2.3 pour les novices et 3.1 pour les expérimentés (+2 ans ou avis favorable du n+1).
- **La valorisation des métiers d'expertise** actuellement CFAS et CPCI.
- **Des mesures d'accompagnement financier significatives et pas seulement pour la mobilité géographique** (aspect mobilité fonctionnelle de l'accord « Un avenir pour chaque postier » à appliquer). Des primes pour la perte du véhicule de service le cas échéant.
- **Un processus de recrutement qui privilégiera les candidatures locales et les compétences.**
- **Favoriser le télétravail** sur la base du volontariat ou toute forme de travail cohérente avec l'organisation.
- **Eviter les open spaces tant que faire se peut** ou prévoir des bureaux complémentaires pour l'étude de dossiers complexes.

Dans le cadre d'une expérimentation, tout est à construire – voire à co-construire – et le projet évolue donc en permanence : frustrant mais compréhensible... Néanmoins, cela « laisse de la place » et vous aurez compris que **la CGC Groupe La Poste compte occuper cet espace** tout au long du processus ! Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'évolution du projet.

**La volonté de la CGC Groupe La Poste, c'est d'éviter tous ensemble que ces futurs pavillons ne se transforment en cavernes de l'Habitat : si les syndicats posent des pierres, c'est bien le personnel qui est le ciment des futures Maisons de l'Habitat et qui en assurera la pérennité... A bon entendeur !**

Syndicat CGC Groupe LA POSTE - 90 rue La Fayette 75009 PARIS

01 48 24 77 32 / [cgc.secretariat@orange-business.fr](mailto:cgc.secretariat@orange-business.fr)

Site internet : [www.cgcgroupelaposte.org](http://www.cgcgroupelaposte.org)

Réseau social : <http://www.facebook.com/pages/CGC-Groupe-La-Poste/131134580267737>