

COMPENSATION PERTE DE SALAIRE

TEMPS PARTIELS 50% PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP

Pour divers raisons, nombre de postières et postiers peuvent être amenés à travailler à mi-temps.

L'accord « un avenir pour chaque postier », qui était applicable du 05 février 2022 au 04 février 2020, prévoyait, en son article 2.5, le versement d'une prime annuelle représentant 25% de l'écart entre la rémunération fixe perçue au cours des 12 derniers mois précédant le passage à mi-temps et la rémunération fixe annuelle à l'issue du passage en temps partiel à 50%.

L'accord Handicap conclus pour les périodes 2019 à 2022, en son article 2.3.3, notifiait clairement que les postières et postiers qui sollicite un temps partiel à 50% dans le cadre de leur handicap, ont le droit à la prime prévue à l'article 2.5 de l'accord « un avenir pour chaque postier ».

Pour rappel, les agents en invalidité et percevant une rente de la sécurité sociale, ne peuvent, sauf exceptions, dépasser ce temps de travail à 50%. Ces personnes sont d'office éligible à l'attribution de cette prime.

Cette prime est prévue en versement les 3 premières années du temps partiel à 50% et n'est pas renouvelable au-delà de 3 ans.

Ces dispositions, de l'aveu même de la direction de la poste, n'ont que peu voire pas du tout été appliquées. Il appartient pourtant à l'employeur de veiller à la bonne application des dispositions légales et conventionnelles.

Il est à noter que ces dispositions s'appliquaient également pour les temps partiels choisis.



PROCEDURE A METTRE EN PLACE

Identifier les personnes concernées (vous trouverez un mail type en annexe 1 et un courrier type en annexe 2 à remettre à vos directions).

Adresser les requêtes écrites des agents concernés (requête type en annexe 3 + impression écran des textes en référence)

Adresser une requête du syndicat pour provoquer des audiences sur le sujet.

Envisager des recours juridiques. Pour cela bien demander aux collègues s'ils ont une protection juridique ou voir s'ils sont éligibles à l'aide juridictionnelle. Il est important de ne pas opposer le travail de terrain et le recours juridique, pour ne pas tomber dans la prescription.

Ne pas hésiter à entrer en contact avec une association de défense des travailleurs et travailleuses en situation de handicap.

Penser à informer les collègues, en cas de recours en justice, de préparer les documents prouvant leurs difficultés financières, afin de démontrer le préjudice subi.

A l'initiative du syndicat, après concertation avec les collègues, mettre en place toutes les actions utiles et nécessaire pour la régularisation.





INITIATIVE CGT FAPT RHONE

À la suite d'un travail entrepris par la CGT FAPT 69 avec un camarade en situation de temps partiel à 50% pour des raisons liées à son handicap, la poste a donné raison à la CGT et s'est engagée à régulariser les sommes dues à notre camarade. Nous avons d'ores et déjà annoncé que nous avions connaissance de plusieurs situations similaires et que nous exigeons qu'un travail pour régulariser les sommes dues à l'ensemble de nos collègues débute. La Direction locale s'est engagée en ce sens.

Il est bien de la responsabilité de la Direction de La poste de mettre en place les outils et procédures nécessaires pour assurer la bonne application des accords et le paiement des sommes dues aux postières et postiers.

Il appartient à notre syndicat de veiller que les dispositions favorables aux agents soient bien appliquées. De surcroît, lorsque nous avons signé l'accord.



CONTACTEZ-NOUS

Mail : fapt69@cgtfapt69.org

Site internet : <https://cgtfapt69.org> ou par le QR code



ANNEXE 1, à envoyer à toutes les directions du département

Corps de mail :

Bonjour,

Nous sollicitons une rencontre sur le suivi des accords en cours et passés concernant les mi-temps et notamment ceux liés à l'invalidité et le handicap.

Nous souhaiterions également avoir les comptes rendus de l'ensemble des CHSCT et le bilan des référents handicaps qui ont travaillé sur ces sujets depuis 2019 comme cela est prévu par les accords.

Vous trouverez en pièce jointe l'ensemble des points que nous avons soulevé et l'ensemble des éléments dont nous aurons besoins pour préparer aux mieux ces audiences.

Cordialement,

Pour le secrétariat CGT FAPT du département



ANNEXE 2, Pièce jointe :

DÉSACCORD SUR LES ACCORDS

Plus qu'une énième fois, c'est devenu une coutume. La poste signe des accords et s'assoie dessus lorsque des dispositions favorables sont prévues pour les postières et les postiers. Depuis 2019, c'est le cas pour les accords « un avenir pour chaque postier » et « Handicap ».

En son article II.5, l'accord « un avenir pour chaque postier » prévoit une prime annuelle de 25% de l'écart entre la rémunération fixe brut perçue au cours des 12 derniers mois précédent le mi-temps et la rémunération brute annuelle après le passage à mi-temps.

L'accord « Handicap », en son article III.3.3, renvoie, pour les postiers en situation de handicap qui auront le besoin ou la nécessité d'avoir recours au temps partiel à 50% un accès de droit à la prime définie ci-dessus. (C'est le cas pour les collègues percevant une pension d'invalidité qui sont limités en termes de temps de travail par la sécurité sociale et qui bénéficient d'office d'une reconnaissance d'Obligation Emploi Travailleur Handicapé).

À la suite de l'alerte d'un camarade CGT du Centre Financier de LYON, la CGT a interpellé la direction locale ainsi que l'inspection du travail. Après de longs mois de lutte, la direction donne non seulement raison à la CGT en confirmant que cette prime est de droit pour les personnels concernés, mais avoue également qu'à l'échelle du groupe cette disposition de l'accord est très peu appliquée, voire pas du tout. Ce sont donc des milliers de postier qui sont privés de leurs droits et de leur rémunération.

La poste fait sciemment des économies considérables au détriment des personnes précaires et vulnérables dans le cas des personnels en situation de handicap.

Une Direction de Centre Financier avoue sa propre non-application des accords handicap en ne donnant pas les coordonnées du référent handicap, quand il existe. Elle avoue également qu'elle n'organise pas l'accueil et le suivi des travailleuses et travailleurs handicapés par un référent handicap justifiant qu'il appartiendrait aux personnels concernés de se rendre auprès de l'assistante sociale pour connaître leurs droits.

Cette situation est intolérable et la CGT FAPT ne la tolérera pas !

Notre syndicat CGT FAPT interpelle l'ensemble des directions du département et toutes les directions nationales pour qu'elles rétablissent dans leurs droits toutes les personnes concernées par ces deux accords. Nous exigeons que cesse cette sanction pécuniaire infligée à nos collègues du fait de leur situation de précarité et de fragilité. Nous demandons que se tiennent des CHSCT exceptionnels sur ce sujet et que toutes les directions préparent à cet effet la liste de leurs personnels travaillant à 50%, exclusion faite des personnes en temps-partiel thérapeutique qui ne sont pas concernés par ces accords.

Nous demandons une audience avec le bureau de la présidence de La Poste pour un bilan des démarches qui seront mises en route afin de vous remettre dans la légalité. Nous exigeons la mise en place de réunions de suivi à ce sujet jusqu'à la régularisation totale des situations de nos collègues.

Nous demandons le respect de l'accueil dû aux personnes en situation de handicap avec la présence du référent handicap, les mandatés CHSCT et un livret récapitulatif de leurs droits (complément prévoyance pour les invalidités et incapacités, primes...).



ANNEXE 3

Madame,

Je viens de voir dans l'accord handicap Page 16 : qu'en outre, toute postière et tout postier qui sollicitera dans ce cadre de passer à temps partiel à 50% bénéficiera de la prime prévue au paragraphe II.5 de l'accord « un avenir pour chaque postier ».

J'ai donc regardé le point en question. Il dit au paragraphe 3 : « La prime s'établit à 25% de l'écart entre la rémunération fixe perçue au cours des 12 derniers mois précédant le temps partiel à 50% et la rémunération fixe annuelle résultant du passage à 50% ».

Pour plus de lisibilité je vous joins les 2 pages concernées. A la lecture de ces textes, je m'étonne de jamais en avoir bénéficié.

Pour rappel, je suis revenu en temps partiel thérapeutique le jour/mois/année et j'ai été placé en invalidité avec une OETH (Obligation Emploi Travailleurs Handicapés) et un temps partiel à 50% le 1er mars 2020 car le médecin conseil de la sécurité sociale a estimé que mon état de santé diminue mes capacités au 2/3.

Merci de régulariser ma situation.

Respectueusement

Ci-dessous les copies des 2 pages concernées





LA POSTE

Accord Social : "Un avenir pour chaque postier"

La mise en œuvre de ces dispositions doit notamment permettre de garantir la prise effective des temps de repos par les personnes et une gestion rigoureuse des congés par La Poste, qui veillera notamment au respect des règles relatives aux reports de congés.

2.5 PERMETTRE LE CHOIX DU TEMPS PARTIEL

En vue de contribuer à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, La Poste s'est engagée à faciliter le temps partiel choisi.

Tout postier souhaitant, sur la base du volontariat et pour des raisons personnelles, travailler dans le cadre d'un temps partiel à 50%, et s'engageant à choisir ce mode d'organisation du travail pour une durée de trois ans, se verra attribuer une prime spécifique dès lors que le temps partiel répond à des besoins opérationnels et est accepté par l'entreprise.

La prime s'établit annuellement à 25% de l'écart entre la rémunération fixe¹ perçue au cours des 12 mois précédent le passage à temps partiel à 50% et la rémunération fixe annuelle résultant du passage à 50%.

La prime sera versée chaque année pendant trois ans. Le premier versement interviendra à la date de prise d'effet du temps partiel à 50%, les deux suivants aux dates anniversaires.

Le retour à une durée de travail d'une quotité supérieure avant l'échéance des trois ans restera possible dans le cadre des règles en vigueur. Dans ce cas, la prime versée au titre de l'année en cours sera remboursée prorata temporis.

Les dispositions du présent article concernent les postiers ayant au moins deux ans d'ancienneté et dont la quotité de travail est supérieure à 50%. Elles ne seront pas applicables aux dispositifs de temps partiel particuliers (TPAS, Congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, etc.).

Cette prime ne sera pas applicable en cas de renouvellement du temps partiel au-delà des trois premières années.

¹ Pour les salariés, la rémunération fixe annuelle brute s'entend comme composée des éléments suivants : le salaire brut annuel, le complément Poste, le différentiel de complément Poste, la prime Ultra-Marine, le complément géographique, la prime bancaire, l'indemnité de difficultés administratives.

Pour les fonctionnaires et contractuels de droit public, elle est composée des éléments suivants : Le traitement indiciaire brut (y compris majoration Antilles-Guyane, majoration Mayotte, majoration Réunion + index de correction), le complément poste, le différentiel de complément Poste, l'indemnité de résidence, la prime bancaire, l'indemnité de difficultés administratives.

envisageables pourront concerter l'environnement de travail, la mise en place des aides techniques comme par exemple les logiciels ou matériels spécifiques et les aides humaines. Ils pourront également consister en l'aménagement des horaires de travail ou le recours au temps partiel choisi sur avis favorable du médecin du travail. En outre, toute postière ou tout postier qui sollicitera dans ce cadre de passer à temps partiel à 50% bénéficiera de la prime prévue au paragraphe II5 de l'accord « Un avenir pour chaque postier ».

La répartition des tâches au sein de l'équipe de travail, dès lors qu'elle n'induit pas de risque sur la santé ni de dégradation des conditions de travail des autres agents, peut également être modifiée afin d'adapter le poste à la situation de la personne handicapée.

L'entretien d'appreciation sera l'occasion de faire un point sur les difficultés éventuellement rencontrées et sur le respect des préconisations du médecin du travail.

La Poste s'engage à faciliter l'accès des personnes en situation de handicap au télétravail selon les conditions de l'accord du 27 juillet 2018 dans le respect du volontariat de la personne et sur préconisation du médecin du travail, dès lors que l'agent assure des activités éligibles au télétravail. La possibilité de télétravailler dans tous les sites postaux à proximité du domicile des personnes est rappelée. Le refus de mise en place d'un télétravail doit être motivé (Accord sur le télétravail du 27 juillet 2018).

Conformément à l'article 7 de l'accord sur le télétravail, pour les bénéficiaires du présent accord « nécessitant un aménagement particulier, à l'appui des recommandations du médecin du travail, une étude spécifique sera faite et l'adaptation éventuelle de son matériel et de son équipement sur son lieu de télétravail sera réalisée ». La Poste financera ainsi sur le budget Handicap les aménagements spécifiques tels que préconisés par le médecin du travail directement liés au poste de travail (exemple : fauteuil spécifique ou logiciel spécifique...). Ce financement s'ajoutera le cas échéant aux financements prévus pour la mise en place de tout poste de télétravailleur.

Enfin, pour les bénéficiaires du présent accord, le nombre de jours effectués en télétravail peut déroger aux règles de droit commun.

Chaque fois que nécessaire, à l'occasion d'un recrutement ou du maintien/retour à l'emploi d'une personne en situation de handicap, les travaux de mise en accessibilité du site, notamment du point de vue de la sécurité, seront réalisés.

Par ailleurs, La Poste saisira l'opportunité des aménagements à mettre en place au titre du handicap, pour apporter des améliorations aux organisations visant l'ensemble d'un collectif de travail, dans le cadre de projets co-financés entre le budget Handicap pour les seuls bénéficiaires du projet au sens de l'annexe 1 du présent accord et le budget de fonctionnement pour les autres postières et postiers.

Du fait de leur situation de handicap, certaines personnes peuvent être amenées à exercer une fonction d'un niveau inférieur à leur niveau de classification au sein de l'entreprise. Dans ce cas, la disposition prévue à l'article 1-4 de l'accord Complément de Rémunération de février 2015 pour les personnes inaptes à leur poste de travail et reclassées sur un poste de niveau inférieur est étendue aux bénéficiaires du présent accord.

Tout est mis en œuvre pour permettre aux personnes en situation de handicap qui n'ont pas encore de poste, de rester dans un établissement avec des activités à réaliser pour éviter la dispense d'activité.