



Montreuil, le 21 septembre 2020

## AU FIL DU TECH....

### REORGANISATION A LA DSEM En direct des négociations...

Après une interruption due au Covid-19, les discussions autour du chantier social ont repris à un rythme soutenu, très soutenu même.

La CGT a été reçue avec les autres organisations syndicales en réunion plénière le 10 septembre et en bilatérale le 18 septembre.

La direction de la DSEM a présenté un document indiquant les pistes envisagées pour cette réorganisation, déclinées en plusieurs thèmes :

- Parcours professionnels
  - Organisation du temps de travail
  - Management
  - Qualité de vie au travail
  - Accompagnement des évolutions / Outils de travail
- Ces points ont été présentés par la Poste en ETC.

La CGT a mis en avant que notre position est celle des agents de la DSEM formalisée dans la consultation diffusée en début d'année.

Le résultat de cette consultation indique un besoin de reconnaissance des efforts fournis, notamment par la promotion et un besoin en termes de formation ou de maintien des compétences et le souhait d'avoir des journées de travail raccourcies.

Sur les horaires et les rythmes de travail, la direction remet les discussions en bilatérale.

La CGT a fait remonter l'absence des centres de réparation dans le projet d'accord.

Nous avons demandé un assouplissement du calendrier des négociations et rappelé que la CGT, n'ayant rien à cacher, préfère les réunions plénières (avec toutes les organisations syndicales) au bilatérale (chaque organisation syndicale reçue une par une).

Une réunion plénière sera rajouté dans le calendrier à la place d'une bilatérale.

Il a été proposé également que les réunions bilatérales se feraient par thème.

Les documents transmis pour cette plénière ne parlaient que de rythme de travail. Nous avons demandé à avoir les propositions d'horaire que nous avons eu quelques jours plus tard.

Nous avons fait état de problématiques présentes dans ces premiers documents sur lesquelles nous n'avons pas encore de réponses : remisage annualisé, trop de polyvalence, pose des RCY au choix, amplitude horaire inchangée, pause méridienne

## **DECLARATION PREALABLE CGT A LA PLENIERE DU 10 SEPTEMBRE 2020**

**Cette plénière se situe dans un contexte bien particulier. La crise sanitaire fragilise l'ensemble du monde du travail. Les enjeux sont d'éviter une fracture sociale d'ampleur.**

**C'est dans ce sens, que la CGT de la DSEM s'inscrit dans la démarche revendicative confédérale en matière de réduction du temps de travail et d'augmentation des salaires.**

**Les agents de la DSEM ressentent un manque de considération accentué par la décision de les exclure de la prime Covid et des compensations télétravail prévues dans l'accord de 2018. A cela s'est rajouté les attaques sur les IEV cet été.**

**Vous souhaitez améliorer le service rendu par la DSEM tout en améliorant les conditions de travail.**

**Nous vous rappelons que c'est depuis la dernière réorganisation avec la fermeture d'ATM et la polyvalence à outrance que les choses se sont rapidement dégradées.**

**Les propositions que vous nous faites aujourd'hui ne sont pas suffisantes.**

**Dès les premières pages, c'est de la sous-traitance supplémentaire qui nous est présentée sur la maintenance préventive ce qui n'est pas de nature à nous rassurer sur l'avenir de la DSEM. Perte de jours de repos, amplitude horaire élargie pour les ATM et inchangée sur les centres d'appel, maintien de la polyvalence demandée, fin programmée de la logistique, pas de raccourcissement de la pause méridienne, sont parmi les points que la négociation doit améliorer.**

**La CGT n'invente pas les revendications. L'hiver dernier, les agents se sont exprimés au travers d'une consultation. Ils y ont exprimé beaucoup d'inquiétudes par rapport à leurs régimes de travail et beaucoup d'attentes en matière de reconnaissance et d'amélioration de la qualité de vie au travail.**

**Ce n'est pas l'avalanche de bilatérale qui va faire la qualité des négociations. La CGT n'a rien à cacher et agira en toute transparence avec les salariés de la DSEM.**

# Bilatérale CGT du 18 septembre :

## Parcours professionnels

### La promotion des techniciens :

Les techniciens de la DSEM ont le sentiment d'être les parents pauvres de La Poste. C'est la réalité si on compare à la DT, au service RH,...

Trop de polyvalence demandée, interprétation erronée des critères, beaucoup de techniciens voient leur carrière stagnée. Plus de 400 agents de la DSEM ont une ancienneté dans leur grade de plus de 20 ans.

La CGT revendique un plan de promotion pour l'ensemble des agents prenant en compte leur ancienneté, leurs compétences autant que leur polyvalence.

Nous prenons acte de la volonté que le II3 soit considéré comme *grade cible* avec 40% de promo dans les 18 mois. Nous déplorons cependant que la promotion soit conditionnée uniquement à la polyvalence.

Dans les 18 mois après l'accord, La Poste « tendrait » vers le passage en II3 pour l'ensemble des II2. Là aussi, nous prenons acte mais demandons plus de précisions et un engagement sur le nombre de promotions.

La DSEM semble prête à prévoir un plan de promotion en III.1 y compris pour les anciens techniciens en prenant en compte leur expertise.

Pour les nouveaux arrivants, le bilan n'est pas forcément mieux. Trop de temps pour obtenir le II.2, des interprétations sur les niveaux de compétence demandé crée des différences selon les services.

La DSEM doit s'engager par écrit. Nous ne nous contenterons pas de bonnes intentions.

### Centre d'appels :

Nous nous demandons comment cette promo sera possible avec par exemple une rotation sur les diverses activités verrouillée par Cronos qui fragilise les techniciens.

A ce propos, la directrice a indiqué un changement à venir dans les règles Cronos qui serait une indication mais pas une obligation. Donc acte.

Pour l'instant, le nombre de contextes demandés reste le même.

### Centres de réparation

Suite à une demande de la CGT, les compétences des techniciens en centre de réparation et de préparation sont enfin reconnues. Une fiche de poste II3 devrait être officialisée dans l'accord.

### ATM :

A partir du II.3, la DSEM prévoit un niveau de polyvalence en moins remplacé par des compétences en logistique. Du coup, cela revient au même.

Les techniciens des grosses ATM sont plus spécialisés. Ils ne doivent plus être pénalisés parce que la polyvalence n'est pas appliquée dans les faits. Nous attendons des engagements plus fermes également sur le passage en III.1.

### L'avenir de la logistique :

La direction a précisé son projet pour la logistique. Les positions GF complètes seraient pérennisées. Les agents sur des positions GF à temps partiels seront accompagnés pour évoluer sur d'autres métiers ou vers le métier de techniciens. Ceux qui voudront rester le pourront.

La CGT a réitéré son attachement à une logistique professionnalisée.

## **La pénibilité :**

La reconnaissance de la pénibilité permet d'avoir des jours de repos supplémentaires à partir de 55 ans et des conditions de départ en TPAS plus favorables. Il existe une liste des fonctions dites pénibles dans l'accord « un avenir pour chaque postier ».

Pour les conseillers support : depuis des mois, la CGT réclame le maintien de la pénibilité pour les conseillers support. Leur changement de grade n'a pas modifié fondamentalement leurs fonctions. Ils doivent pouvoir bénéficier des mesures liées à la pénibilité. La direction regarde les possibilités

de rajouter ces fonctions à la liste.

Pour la logistique : Là aussi la CGT a demandé la prise en compte de la pénibilité pour les agents de la logistique, (port de charges, etc...). La direction doit aussi nous apporter des réponses sur la possibilité de les intégrer sur des fonctions de la liste ou de prendre en compte cette pénibilité dans le projet « Elan ».

A suivre...de près...

## **Le management :**

La proposition d'accord prévoit une mise en situation des III2 vers le III3 ainsi que la création de 11 postes d'encadrants groupe A (8 pour les ATM, 1 pour les ATM sites tertiaires et 2 pour les SCT). Sont également prévus 4 postes de chargés d'amélioration.

Nous avons mis l'accent sur les grandes difficultés rencontrées par les cadres de la DSEM et notamment les cadres de proximité (difficultés liées à Cronos en SCT, ...).

Dans les ATM, l'encadrement se trouve entre plusieurs feux ce qui les met en difficulté pour assurer leurs tâches de management.

Des chargés d'amélioration devraient être créés. Mais avec quels moyens et quels objectifs. Face au mal-être de cette catégorie, la DSEM doit leur donner les moyens de « lâcher la pression ».

D'après la directrice, les chargés d'amélioration ne disposeraient pas de moyens propres, leur rôle étant de mettre en place un management participatif.

En résumé, des possibilités de promotions seraient possibles mais attention à la charge de travail et la charge mentale.

## **L'organisation du Travail.**

Même si cette bilatérale était consacrée aux questions de parcours pro et management.

Nous avons cru nécessaire de faire part des inquiétudes des collègues par rapport à la future organisation du Travail.

On peut même dire que ce sujet focalise plus l'attention que les autres thèmes.

La CGT a réaffirmé qu'elle ne cautionnera pas la fin des brigades en SCT, le décalage des horaires

en ATM en bref pas de dégradation de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.

La DSEM propose une pause méridienne d'environ une heure  $\frac{1}{4}$ . La raccourcir est un levier pour améliorer l'amplitude horaire.

Beaucoup d'ATM ont le choix de leurs repos de cycle. Ils doivent pouvoir conserver ce choix.

Nous joignons à ce tract les propositions de la DSEM sur nos régimes de travail et nos horaires. Nous avons déjà pointé quelques incohérences et des reculs inacceptables mais les négociations sur ce sujet restent à venir.

L'accord en est à sa version 1. Nous attendons des écrits plus que des promesses. C'est tous ensemble que nous ferons améliorer les prochaines versions.

Prochain rendez-vous : le 30 septembre en bilatérale et le 7 octobre en plénière.