



AU FIL DU TECH...

Montreuil, le 30 mai 2022

Rapidement après la signature de l'accord OTT en septembre 2021 et sa mise en place début 2022, on a pu sentir un changement dans l'attitude de la direction de la DSEM. En gros, d'un apparent dialogue social constructif, nous sommes passé à une certaine forme d'autoritarisme et d'interprétation du texte signé. Certes, la partie organisation du travail au niveau des régimes de travail s'est bien mise en place (Encore heureux !). En revanche, d'autres sujets nous paraissent plus que problématiques.

En matière de promotions, l'ambitieux projet vendu par la direction devant embarquer de la classe II au groupe A se fait toujours attendre. Nombre de places de places insuffisant à la 1^{ère} série de RAP, problèmes de validation des UV, échec des candidatures au Groupe A : ça part mal ! Des éléments contenus dans l'accord sont remis en cause de manière insidieuses.

Est-ce que l'état d'esprit qui régnait dans les agences et les centres d'appels s'est amélioré ? Non, au contraire ! Le nombre d'alertes de risques psycho-sociaux n'a jamais été aussi élevé. En centres d'appels, de nombreux collègues veulent quitter le métier.

Pour la CGT, le compte n'y est pas. Nous n'avons pas signé cet accord pour entériner un recul social. Nous allons demander la tenue d'une commission de suivi afin de contraindre la DSEM à tenir ses engagements.

Quelles priorités pour les congés ?

Les textes en vigueur à La Poste concernant l'attribution de priorités pour le tour de congés n'ont pas changé. Sur le tour d'été, les agents sont classés en 2 groupes, prioritaires et non-prioritaires.

Les prioritaires sont les parents d'enfants en âge de scolarité obligatoire (de 3 à 16 ans). Les non prioritaires sont départagés d'après l'ancienneté à La Poste. Les parents d'enfants handicapés à + de 80% sont hors-tour. Pour le reste de l'année, on reprend cette liste dans le sens inverse.

On trouve tout à fait autre chose dans le texte du chantier social DSEM :

Les agents RQTH deviennent prioritaires, pour les parents, c'est l'âge de 0 à 16 ans qui compte, ce n'est plus l'ancienneté La Poste qui prévaut mais l'ancienneté DSEM.

Avec une réglementation différente des autres métiers, la DSEM ne ferait plus partie de La Poste ?

La CGT est opposée à cette re-écriture de la réglementation :

- sans être mise à l'ordre du jour d'une réunion plénière ou bilatérale, cela n'a été ni négocié, ni validé par la CGT.
- les parents d'enfants scolarisés perdent leur priorité
- un agent qui a de l'ancienneté à La Poste ne peut pas repartir à zéro lorsqu'il intègre la DSEM.

Nous demandons la re-écriture du paragraphe sur la détermination des priorités des tours de congés en conformité avec les règles en vigueur à La Poste.

Remisage : ce qui n'est pas écrit dans l'accord !

Des ETC sur le remisage ont été déployées.

La CGT a appris en même temps que les techniciens certaines mesures qui n'ont jamais été négociées avec les organisations syndicales. Nous tenons à faire un point pour vous aider à défendre vos droits en termes de remisage permanent :

- Il n'a jamais été question d'accorder ou pas le remisage permanent en fonction de l'activité ou de la distance.

- il n'a jamais été question d'écarter les nouveaux arrivants du remisage permanent.

- certaines ATM ont ou vont déménager. C'est le remisage qui permet aux techniciens de ne pas aggraver leur équilibre vie privée/ vie professionnelle. Cela doit perdurer.

- Demander aux techniciens de passer systématiquement à l'ATM avant ou après les interventions est contraire à l'esprit du remisage qui doit éviter des déplacements inutiles. Le travail à distance avec l'accès pulse ainsi que les réunions teams permettent aux techniciens de faire certaines tâches à domicile ou sur un autre site.

- si le temps de trajet est raccourci, c'est à la faveur du technicien. En aucun cas, ce temps doit être considéré comme du temps de travail à moins d'être comptabilisé en heures supplémentaires.

Le remisage permanent est un acquit de l'accord social DSEM. Il semble qu'à ce jour, aucun remisage ne soit remis en question sauf pour les nouveaux techniciens. Des applications locales semblent parfois plus ou moins fantaisiste. Nous devons rester vigilants pour que le remisage soit un véritable outil d'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Un demi-repos : Pourquoi faire compliqué quand on peut faire simple ?

Nombreux sont les techniciens ayant un cycle de 13 semaines, à nous faire remonter leurs interrogations sur le bien-fondé de la pose de la demi-journée de PNT. Cette demi-journée à travailler complique l'attribution des pannes, la gestion des plannings et bien sûr les conditions d'intervention des techniciens

A ceci il faut ajouter les temps de trajets qui s'allongent, les contraintes des horaires des sites et de prise de RDV et des temps d'intervention aléatoires pour voir la fenêtre de tir se réduire.

Obligeant soit à dépasser sur les horaires soit à prendre le service plus tôt nous obligeant à empiéter sur cette demi-journée de repos qui nous est due. Ce qui peut engendrer stress, précipitations et impossibilité de terminer les tâches dans de bonnes conditions.

A part générer des RC et HS, cela n'aura pas d'autre effet que d'impacter le couple vie privée/vie au travail des techniciens.

A quelle heure on finit ? A quelle heure on prend le service ? A quelle heure on peut se restaurer ?

En effet, rien n'a été défini dans l'accord concernant les horaires de la coupure méridienne, ceci est défini juste oralement dans les ATM. Dans certaines ATM, les techniciens ont appris par hasard leurs horaires de pause méridienne. Pour couper la journée en 2 parts égales, c'est 11h50-13h03 pour ceux qui démarre leur journée à 8h00.

Complètement incohérent avec notre activité !!

Force est de constater qu'il n'y avait pas tous ces problèmes avant en alternant 6 PNT et 5 PNT afin d'avoir une journée complète pour réaliser notre travail dans de bonnes conditions.

Difficile à comprendre que ce qui était possible pendant des années à la DSEM il y a encore quelques mois ne l'est plus aujourd'hui.

D'autant qu'avec la politique d'économie sur les trajets domicile /travail cela oblige à faire un trajet en plus sur une période de deux cycles de 13 semaines pour un ratio temps de travail /efficacité moindre.

Non, la DSEM ce n'est pas que les ATM et les SCT !!!

Bien que souvent laissés de côté, la DSEM regroupe plusieurs services qui, bien que discrets, ne sont pas inutiles. Et ça, la direction ne semble pas s'en soucier...

En effet, dans le cadre du chantier social, pas de plan de promotion proposé. Seuls les agents de la Production ont été intégrés. Quid des collègues des autres services, hormis les seuls impacts négatifs tels que la réduction du nombre de RCY et la mise en place du ½ RCY chaque Trimestre ?

En parallèle du chantier social, était préparé une CDSP sur la réorganisation de la filière RH.

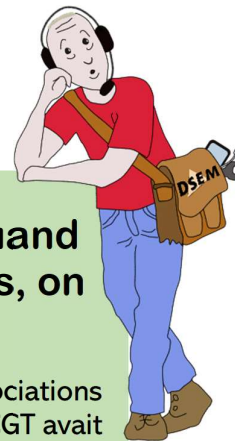
À la suite de la signature du chantier social, une CDSP sur la réorganisation de la DOPRC a été lancée.

Quel sera le prochain service impacté ?

Le plan de promotion annoncé par la direction comme ambitieux, ne semble pas ambitieux pour l'ensemble des agents de la DSEM. Doit-on comprendre que la DSEM n'est utile que de sa partie visible par le client ??

Que serait la DSEM sans sa Direction Financière, sa Direction des Opération & Relations Clients, sa Direction des Ressources Humaines & Relations Sociales, sa Direction du Pilotage de la Stratégie & des Projets de Transformations et sa Direction de la Qualité et Système d'Information ??

L'ensemble des collègues a droit de cité et mérite d'être reconnu à sa juste valeur !



Pénibilité : quand on avance pas, on recule....

Au départ des négociations de l'accord DSEM, la CGT avait demandé à intégrer plus de fonctions dans la pénibilité comme les conseillers support ou la logistique. La DSEM nous avait renvoyé à des négociations sur La Poste. Une étude a été effectuée sur la pénibilité : le résultat est édifiant, pas de travail pénible chez nous.

Cette étude devait travailler avec les CHSCT, cela a été oublié.... Sans doute que notre direction ne voulait pas évoquer la pénibilité du travail sur écran et avec un casque, l'augmentation des trajets en voiture, la charge mentale des encadrants, etc, etc, etc...

Il nous faut nous mobiliser pour gagner la reconnaissance de la pénibilité pour tous : des repos supplémentaires après 50 ans et un départ à la retraite anticipé.

Commission de suivi : ça se prépare !

Dans le cadre de l'accord social DSEM, des commissions de suivi sont prévues pour discuter avec l'ensemble des organisations syndicales. La CGT a initié une réunion intersyndicale pour travailler à une démarche commune et pouvoir faire avancer les choses. Un écrit est en préparation qui va donner nos positions communes sur les sujets suivants :

- Priorité des congés
- Remisage
- Promotion
- Emploi
- Horaires et repos

A la CGT, signer un accord n'est pas signer un chèque en blanc.

Nous œuvrerons en permanence pour faire respecter et améliorer l'accord social DSEM !

**Pour aller voir la CGT-DSEM
Sur Facebook,
Scanner le QR code
Ou cliquer sur le lien !**



<https://www.facebook.com/cgtdsem>

Pour contacter la CGT-DSEM :
cgtdsem@gmail.com