

Charge de Travail en augmentation ! Emplois en diminution !

Le plan stratégique l'avait annoncé : la RH est pléthorique et des économies sont indispensables ■ Elles seront faites sur le dos du personnel ■ Sans se préoccuper des conditions de travail, seule la logique comptable est prise en considération ■ Depuis la métérisation de la filière RH, les dirigeants ne comptent que ce qu'ils veulent.

Trop de postiers pour gérer les postiers :

Nos responsables consacrent beaucoup de temps à comparer la charge de travail des CSRH à celles des services RH d'entreprises comparables. Mais ont-ils pensé qu'il n'existe aucune entreprise comparable à La Poste : **nous gérons des salarié-e-s et des fonctionnaires, nous sommes le premier employeur de France.**

Plutôt que de perdre leur temps à nous démontrer que nous ne faisons pas grand-chose, ils devraient examiner nos conditions de travail !

Des systèmes informatiques en berne ...

Nos dirigeants seraient bien inspirés d'aller regarder ailleurs les outils mis à disposition des gestionnaires.

On nous promet des améliorations, mais rien n'est fiable ! Et il n'est plus question de faire le travail de pointage indispensable puisqu'il coûte cher en temps.

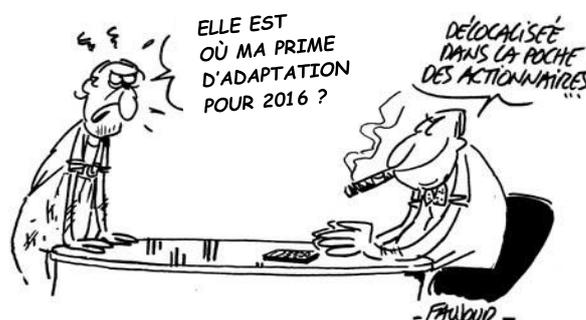
Les agents se retrouvent donc écartelés entre le désir de payer et gérer correctement leurs collègues, donc de pointer et les pressions de la hiérarchie qui leur explique que c'est du temps de perdu et que les « **clients** » réclameront si il y a des erreurs.

...Et les promotions aussi !

Alors que les agents doivent sans cesse s'adapter à des

outils informatiques défaillants, assimiler une réglementation en perpétuelle révision, les promotions sont toujours au compte-goutte et le grade de base n'évolue pas.

Les primes d'adaptation sont soumises à l'arbitraire quand les agents payent celles de postiers-ères mieux lotis qui ne se sont adaptés qu'à un nouvel intitulé de fonction !



Des harmonisations alibis !

Depuis 15 ans, les réunions s'enchainent tout comme les responsables qui nous parlent d'harmonisation des pratiques.

Mais rien n'arrive alors que nous savons tous que c'est souhaitable pour les agents en CSRH et les postiers-ères.

C'est pourtant la seule façon de protéger les uns et les autres : **il n'est pas possible d'être géré différemment selon le module et de prendre prétexte de ces différences pour sanctionner celui qui gère !**



En CSRH Réseau :

Alors que le projet E2 est présenté comme un nouveau modèle d'organisation entre Direction Réseau et DAST, les emplois diminuent toujours. Les DAST qui comprennent 2 501,44 emplois fin 2015 devront arriver à 2 087 fin 2017; **soit 414,44 emplois en moins !**

Les CSRH paient un lourd tribut à cette réorganisation qui ne dit pas son nom puisque c'est 76.79 emplois qui seront supprimés.

Le CHSCT de la DAST de Lille a pu obtenir qu'une expertise soit menée : **les conclusions sont sans appel.**

Les effectifs doivent être mieux calibrés pour coller à une évaluation réelle du travail à accomplir, il faut une réelle gestion de compétences, améliorer les SI. Plus précisément pour les CSRH, l'expertise a pointé que les allègements de charge de travail liées aux nouvelles applications telles que POP, restaient à démontrer, qu'il fallait là aussi évaluer réellement quelles charges de travail est transférée des DAST aux CSRH pour éviter la surcharge de travail.

La Direction s'entête dans son projet E2 sans considération pour les agents. Ce projet n'est pas

au service des postiers-ères, tant ceux gérés par les CSRH que ceux y travaillent. **Et pour cette raison, il doit être abandonné.**

En CSRH courrier :

Les agents ne connaissent pas de meilleures conditions de travail.

La polyvalence liée à la polyactivité les met en difficulté en permanence.

Les agents n'ont pas les interlocuteurs susceptibles de les aider.

Les formations sont trop rapides et trop déconnectées du quotidien.

Les activités de chacun sont mal connues, les agents ne sont pas soutenus.

Le projet « *Alliance* » de l'ex-CSRH de Lille conduit à réunir des services très éloignés avec comme seule perspective la destruction d'emplois : **17,97 pour cette seule plaque par exemple.**

Il est nécessaire là aussi de repenser les organisations mais pour qu'elles collent à la réalité du travail demandé, tant par sa quantité que par sa complexité.

Dernière minute.....

Un projet de mutualisation des activités support des différentes branches est dans l'air, ce qui n'étonnera personne. Concrètement, les CSRH courrier et réseau, colis ou financier pourraient à nouveau travailler ensemble. **On ne pourra que regretter que nos Dirigeants aient dépensé tant pour nous séparer, facture que nous devons maintenant payer !**

Nos revendications :

⇒ Le grade II.3 comme grade de base en CSRH !

⇒ Une prime de 1 000 euros en 2016 et 2017 en juste compensation des efforts fournis !

★ Défendons nos conditions de travail !

★ Exigeons de nos Directions la satisfaction de nos justes revendications !

