



Services de la DSEM

4 janvier 2016

Unité pour nous défendre !

Nos trois organisations syndicales CGT, FO et SUD-PTT ont fait le choix de travailler ensemble face au Plan de transformation de la DSEM.

A l'identique de la renégociation des régimes de travail, nous avons fait ce choix car nous avons besoin d'unité dans cette période de régression sociale, au sein comme en dehors de l'entreprise.

Ce travail unitaire a bien sûr eu pour conséquence de produire ce tract avec un peu de retard.

Mais ce tract et ce travail en commun visent à deux objectifs principaux :

Adresser à la direction les questions du personnel.

Elles sont légitimes et nombreuses au vu du projet : création de techniciens « nomades », de conseillers support, questions relatives aux droits du personnel, au reclassement, au devenir des unes et des autres, y compris avec des projets de relocalisation. Sans oublier quiconque, comme nos collègues d'Orvault et de Mérignac, du SCT et de Chartres.

Questions nombreuses aussi car, à ce jour, il y a peu de réponses aux questions posées !

Et, bien sûr, créer les conditions d'une mobilisation unitaire du personnel, pour les cadres, les techniciens, les agents de la logistique, les agents du SCT... bref, pour conserver une direction technique dans un cadre pérenne et des conditions de travail dignes de ce nom !

Tout ce qui est écrit en pages 2, 3 et 4 est le fruit de vos et nos questions. Une fois cette phase de questions/réponses accomplie, cela nous permettra de construire des revendications concrètes et pertinentes. Car, si mobilisation il y aura, ce sera avec vous et pour vous !

Mais sans attendre cette phase, avec une CDSP qui devrait se tenir le 21 janvier 2016, nous avançons dans le même temps des revendications car il n'est pas question d'attendre que la direction avance à son rythme en se contentant de poser des questions !

Pour être très clairs, nos trois syndicats refusent ce plan de transformation de la DSEM, comme ils n'acceptent pas de sacrifier des équipes entières ou des agents individuellement. C'est bien pourquoi nous proposerons des actions communes qui seront débattues avec vous !

Un plan de transformation dans la ligne du Plan stratégique 2015-2020 !

La direction de la DSEM peut nous donner tous les arguments du monde sur la prétendue et impérieuse nécessité d'évoluer, il n'empêche : le plan qui nous est présenté se situe dans la droite ligne des autres plans qui se développent dans toutes les directions, nationales ou territoriales.

Les chiffres donnés par la DSEM parlent d'eux-mêmes : même avec une décroissance de l'activité liée à une baisse du nombre de bureaux, une évolution des technologies... la DSEM prévoit sur cette période une fourchette de recrutements entre 140 et 300 personnes, avec un départ estimé de 400 agents. Les départs "naturels" suffiront donc à ajuster l'emploi à toutes ces données !

Le plan qui nous a été présenté n'est pas simplement un plan de « décroissance » de l'activité et du personnel mais un plan de productivité majeur !

Nous en voulons pour preuve la réorientation de dizaines de cadres et d'agents de la logistique sur l'opérationnel "technique" et les relocalisations.

Alors, oui, nous allons avancer ensemble, tous ensemble, pour défendre nos droits, qu'il s'agisse de ce plan ou des futurs régimes de travail !

Les trois pages qui suivent ont été envoyées à la direction le 11 décembre dernier dans la perspective d'une CDSP qui se tiendrait le 21 janvier 2016. Celles-ci sont le résultat de vos nombreuses questions et remarques adressées à nos syndicats ou en ETC.

Si ce texte a voulu balayer tous les aspects et problèmes du projet, y compris en cas de reclassement, nos mobilisations reposeront sur les revendications suivantes :

- maintien des sites existants avec les fonctions d'encadrement,
- maintien des activités existantes sur les ATMs (cadres, logistique...)
- négociation relative à une nouvelle classification des fonctions,
- pas de relocalisation imposée.

Par thème :

- nos revendications,
- les questions posées par le texte «Plan de transformation»,
- les manques et interrogations dans le projet.

1 La nouvelle organisation territoriale (paragraphe 3.2.2)

La DSEM évoque des cartes « isochrones ». Nous souhaitons avoir les cartes en cause et les paramètres qui ont abouti à cette configuration (temps de déplacement, densité du parc...).

Dans la même logique, nous demandons à avoir les effectifs par ATM et par territoire. Par ATM, nous souhaitons avoir les effectifs par grade et fonction, ainsi que les pourcentages d'occupation par domaine de compétence (puisque vous introduisez des logiques de domaines de compétence pour la classification des postes).

☐ Toute une série de questions (de nos syndicats et des agents) ont trait aux techniciens « nomades » et à leurs futures conditions d'exercice au quotidien, conséquence de la fermeture de certaines ATMs.

Un passage complet et détaillé doit répondre à toutes ces questions : quel sera le rattachement (à quelle ATM), comment le technicien sera prévenu des lieux de ses interventions, que se passera-t-il si le bureau est fermé, qui préviendra le technicien que les pièces sont arrivées ou ne sont pas arrivées, comment est décompté le temps de déplacement à partir du domicile au premier lieu d'intervention, qui organise la tournée et quand celle-ci est connue de l'agent, où seront les lieux de stockage, manipulation des charges lourdes quand l'agent est seul, problème de conservation du matériel en cas de remisage à domicile, toutes les questions liées à la responsabilité du matériel (cf. phrase précédente), accès à la documentation...

Nous avons reçu tellement de questions (y compris celles posées en ETC...) que nous demandons à la direction d'écrire un projet avec un contenu précis et daté ! Ce pré-projet suscitera sûrement encore des questions, sur lesquelles il faudra revenir !

☐ D'un point de vue revendicatif, nous formulons au moins cinq points :

I - Inverser la logique du projet :

- refus des fermetures groupées sur deux dates,
- d'un point de vue individuel, les encadrants ou agents logistique concernés doivent pouvoir rester encadrants ou agents de logistique jusqu'à leur départ « naturel » (retraite, mobilité, promotion...)

II - A défaut, si nous n'obtenons pas satisfaction, mise en reclassement de tous les collègues concernés : tous les droits qui en découlent doivent être précisés et bien avant la labellisation qui « *débutera le jour de la suppression effective du poste, selon le calendrier précisé au paragraphe 4.4.2* » (page 27/72).

Par droits qui en découlent, nous entendons l'aspect indemnitaire mais aussi le droit « au retour » (délai de 3 mois), un reclassement dans un délai d'un an (ce qui induit que l'agent peut rester sur son poste pendant une année). Toutes choses détaillées dans l'accord "Un avenir pour chaque postier".

III - Même si le mot n'est pas employé, nous refusons le concept du « nomadisme »

Au-delà des questions liées aux futures conditions d'exercice (cf. supra), nous demandons :

- un local où le technicien puisse passer (avant, pendant, après ses interventions) soit dans l'ex-ATM soit dans un site de l'Enseigne, avec l'équipement nécessaire (bureau, micro...),
- que la ville de l'ex-ATM soit toujours le lieu de la résidence administrative pour ses droits actuels (indemnité de résidence, complément. géographique) et futurs (éventuel reclassement, etc)
- que l'agent bénéficie en propre d'un véhicule de service.

IV - Pour les agents des deux ateliers (Mérignac et Orvault) : droit à rester sur le site même en cas de relocalisation, avec la fonction actuelle ou une autre fonction au choix de l'agent. En effet, rien n'est précisé dans le texte

V - A propos des relocalisations :

- refus de toute relocalisation
- nous demandons que des scénarii alternatifs soient étudiés en prenant pour principe que le futur schéma organisationnel s'appuie une des ATM existantes. Exemple : Gap et Digne en lieu et place de Sisteron.

② Pour une requalification des fonctions et classifications !

Depuis la création de la DSEM, nous avons eu droit à tous les discours et à toutes les pratiques. Au moins, de deux points de vue différents :

- polyvalence ou spécialisation : selon les directeurs ou les demandes de l'entreprise, nous avons oscillé entre la polyvalence totale souhaitée (donc, tous domaines) et la spécialisation (un seul domaine, comme la sûreté).
- un écart notable entre le réel et les outils de gestion (fiche de poste, COMPESSI...) : dans les faits, dans la « vraie vie », nous avons toujours constaté un écart notable entre ces outils de gestion et l'activité réelle des techniciens.

Exemple très connu : dans une « petite » ATM, nos collègues sont amenés à intervenir sur plusieurs domaines ; dans une autre plus « grande », la spécialisation peut aboutir à ce qu'un agent ne maîtrise qu'un domaine.

Autre exemple : la mise en œuvre d'Optilog avec des activités totalement différentes entre les outils de gestion et l'activité réelle des agents.

Au bilan, il y a donc une absence totale de confiance avec la logique des domaines de compétence car, dans les faits, les techniciens sont souvent polyvalents !

D'autant que, sur cette question, ce sont les choix organisationnels et de l'encadrement (par défaut, si le « spécialiste » est déjà en intervention...) qui priment. De ce fait, nous contestons fortement la notion de « maîtrise » et préférons la notion « d'exercice du domaine de compétences ».

☐ En matière de classifications, nous revendiquons :

- un grade de base et d'entrée au niveau II.3 (exerce sur au moins un domaine, évidemment)
- le III.1 : peut exercer sur au moins deux domaines (étant entendu qu'un domaine doit être validé s'il l'a exercé les mois précédents et qu'il ne l'exerce plus par des choix de l'entreprise)
- le III.2 : exerce sur tous les domaines et pilote la réalisation de chantiers et/ou de sous traitants
- le III.3 : exerce sur tous les domaines et pilote la réalisation de chantiers et/ou de sous traitants ; il est référent dans un ou plusieurs domaines.

☐ A propos des Conseillers supports :

- pas de localisation précise,
- la DSEM évoque dans ses tableaux un « glissement » des encadrants support vers une fonction de technicien ; ce qui représente un « retour en arrière » pour des agents qui ont cherché à progresser après avoir exercé un métier de technicien :
 - + quelle compensation au-delà de l'indemnité prévue dans « Un avenir pour chaque postier » ?
 - + quels seront les modes de comblement ?

Une dernière remarque : les futurs CS devraient toujours s'appeler techniciens puisqu'ils feront deux tiers d'activités qualifiées « d'interventions de proximité » !

3 Les mesures de reclassement : qui, quand, où ?

La DSEM écrit que la labellisation « débutera le jour de la suppression effective du poste, selon le calendrier précisé au paragraphe 4.4.2 ».

Pour notre part, nous relevons :

- que les tableaux présentés n'évoquent aucun reclassement. Qui est donc concerné ?? ATM par ATM, agent par agent, fonction par fonction ?
- il faut se référer au tableau déterminant les indemnités géographique et fonctionnelle et non aux primes d'adaptation au poste. Nous réclamons une prime de 4000 euros puisqu'il s'agit d'une fonction prioritaire pour la Poste (intervention auprès des clients/bureaux).

Si les ATM ferment, alors tous les agents (cadres, techs, log) doivent avoir droit aux mesures de reclassement.

4 Le SCT : les UTAs, le centre d'appels

I - Les UTAs :

Inquiétude dans les UTAs 75 et 67 : des créations de postes ont eu lieu sur les UTAs 59 et 69 (réinternalisation du 1666 - projet DISFE / LBP). L'UTA 75 traite les appels dits "VIP" et avec la création du Village la Poste et craint que la DSEM les déménage sur le Village.

Pour toutes les UTAs : perte de l'activité "svp tech" (support aux techniciens) qui selon le projet sera faite par les nouveaux III.2 des ATM. Crainte de pertes d'emplois voire de la suppression d'une UTA. Les UTAs 59 et 69 semblent pérennes (à préciser malgré tout) puisqu'elles intègrent l'activité DISFE et sont sur des sites CA d'un point de vue géographique. L'UTA 67 est dédiée à la supervision....

Le texte doit confirmer le maintien des sites.

Les activités « support aux techniciens » seront assurées dorénavant par les territoires. Quelles conséquences pour les UTAs et Chartres ?

Que devient le seul et unique poste de « spécialiste informatique » situé au siège DSEM ? On évoque un transfert: quand, où ?? Et l'agent ?

II - Les classifications en SCT

Quelle que soit la fonction, il faut une « maîtrise totale » sur un ou plusieurs groupes : s'agit-il du niveau M du référentiel Name ? Pour les techniciens en ATM, c'est le niveau A qui est demandé (cf. fiche de poste conseiller support II.3 à III.2). Rappel des niveaux : Notion, Application, Maîtrise, Expertise

Cela risque d'être très difficile pour évoluer à partir du II.2 (et même d'avoir ce II.2 qui est le grade de base minimum à la DSEM pour les derniers embauchés au SCT en I.3 ou II.1).

Dans les six groupes de compétences, certaines contiennent un nombre d'applications à « maîtriser ». Exemple : compétence ligne conseil (qui regroupe ligne labanquepostale et ligne guichet)

Toujours pas d'évolution possible en conseiller support 3.3 au SCT : la seule évolution possible pour les 3.2 des UTA sont les III.3 conseillers supports ou experts informatiques (à Chartres !)

Où sont les nouvelles fiches de poste ?

Nous demandons que les classifications du SCT, comme les autres sujets (UTAs, Chartres...) soient soumises à négociation dans une CDSP spécifique pour des raisons de temps au vu de "l'épaisseur du dossier".

Pour nous contacter et travailler ensemble sur ce projet, nous avons créé une boîte mail commune (deux militant-es par organisation syndicale) :

dsemtransfo2015-2020@rezisti.org (attention : mail différent du sujet "RTT")

Vous pouvez nous y écrire, si possible de manière collective (remarques, questions, revendications...)... et nous vous répondrons !