

PAS À LA HAUTEUR DES ATTENTES

Le télétravail interdit à la classe 2 en 2018 sous prétexte de sécurité des données, les agent·es retrouvaient espoir fin 2019 participant massivement à des tables rondes sur le sujet. Leurs demandes restaient très raisonnables : 2 à 3 jours par semaine, tenir compte de situations plus difficiles pour les aidant·es, les plus âgé·es, les situations de handicap.

Le télétravail... au rabais !

L'épidémie nous a tous précipités dans le télétravail : il a fallu improviser et le personnel a démontré tout au long de ces derniers mois son professionnalisme et son sens des responsabilités. L'ouverture de nouvelles négociations nous laissait espérer une juste reconnaissance.

SUD s'est exprimé sur son appréciation de l'avenant au rabais que nous n'avons pas signé. Nous avons bien compris que pour LP, le télétravail était un moyen de faire des économies : pas trop de conventions et diminuer les surfaces de travail.

La DSRH n'ayant plus beaucoup de mètres carrés à rendre, il faut donc limiter le nombre de conventions. Sans compter certains managers qui pensent que télétravailler c'est prolonger le week-end ou prendre des RTT!

Et tous les stratagèmes sont bons! Y compris en ne respectant pas l'accord.

Que dit la DSRH	Que dit l'accord
Des positions de fait non télétravaillables (médical fonctionnaires, oppo, retraites invalidité, courrier papier...	Art1 : avenant revient sur le 2.1.2 de l'accord et ne prévoit plus que les activités d'accueil, d'itri et direction ou organisation
Présence d'un tiers de l'équipe sur site, condition non présentée en CDSP nationale mais posée lors des ETC	Art 2 : cette condition n'est posée que dans le cas où le manager accorde 2 jours de télétravail successifs
Pas de succession de 2 jours télétravail successifs sauf séniors, RQTH et aidants et exceptionnellement 3 jours de présence sur site	Art 2 : mêmes conditions Ne figure ni dans l'avenant ni dans l'accord ; figurait dans les dispositions de télétravail de crise
Un jour en commun pour toute l'équipe	Ne figure ni dans l'avenant ni dans l'accord
Moins de jours pour les temps partiels ou les RCY	Ne figure ni dans l'accord ni dans l'avenant

La tambouille de la DSRH...

La DSRH aura donc mixé l'accord, l'avenant, les modalités de télétravail de crise et oublié des moitiés de phrase pour conforter ses choix

Les séniors, aidant·es et RQTH peuvent télétravailler 3 jours par semaine (art 2.4.1 de l'accord) à condition qu'ils soient présents 2 jours sur site, mais la DSRH ne respectera pas ce point puisque les conditions posées le rendent impossible.

De même, il ne faudra plus emporter à domicile les dossiers ou documents papier. Nous avons donc interpellé la direction sur les transports de dossiers pour le médical fonctionnaire ou bien l'utilisation de clefs USB utilisées par nombre de managers.

Si les demandes de conventions ne sont pas acceptées par le manager, le recours se fera au niveau du CSRH. Nous demandons donc une fois de plus le respect de l'accord et qu'il existe une commission de recours pour le NOD.

Attention, la date butoir pour faire sa demande de convention est le 10 décembre. Faute de demande à cette date, le travail reprendra à 100 % en présentiel.



Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des Envierges 75020 Paris

01 44 62 12 00

www.sudptt.org

@fdSudPTT

sudptt@sudptt.fr

@federationSudptt

federation.sudptt

Union syndicale
Solidaires

DÉCLARATION PRÉALABLE SUD PTT À LA CDSP DSRH DU 25 NOVEMBRE 2021 "LE TÉLÉTRAVAIL"

Nous voici enfin réunis pour une CDSP relative à la mise en place du télétravail conventionné pour les agents de la classe 2 de la DSRH qui en étaient jusqu'à ce jour exclus. Et pourtant cela fait plus de 18 mois que la très grande majorité des collègues exerce une activité à distance comme vous aimez le rappeler régulièrement.

En 2018, vous refusiez à la mise en place du télétravail pour le personnel d'exécution de la DSRH en invoquant la nécessité de la sécurité. Au vu des difficultés rencontrées au début de la crise sanitaire avec la mise en place du télétravail de crise. Cela aurait facilité les choses! Et pourtant les collègues ont relevé avec brio le défi et ont continué depuis à assurer une paie et une gestion administrative de qualité.

Cependant, à la lecture de l'avenant du 4 novembre nous ne pouvons que nous inquiéter et craindre l'application de celui-ci. Selon SUD il est fort à parier qu'il ne sera pas à la hauteur des espoirs des agents. Cet avenant entretient un flou quasi-permanent quant à la mise en place du télétravail dans les services.

Ainsi le nombre de jours de télétravail, la successivité ou non de ces jours, l'imbrication avec les temps partiels sont autant d'interrogations auxquelles il convient d'apporter des réponses claires.

De plus nous tenons à vous rappeler que nous sommes dans un NOD :

1 - Où la moyenne d'âge des agents est assez importante indiquant un nombre conséquent des plus de 55 ans ;

2 - Où les femmes sont en majorité (et on sait que les postiers aidants sont avant tout des postières aidantes) ;

3 - Où la représentativité de la population RQTH est au-delà de la moyenne postale.

D'aucun sait que ces 3 populations bénéficient d'un jour supplémentaire de télétravail par semaine selon l'accord télétravail de 2018.

Nous espérons donc que les agents de la DSRH ne se sentiront pas lésés, au vu des efforts fournis depuis plus de 18 mois et au vu l'accord de 2018, par les mesures que vous allez mettre en place issue de l'avenant du 4 novembre et des aménagements que vous y apporterez.

SUD restera vigilant et continuera à revendiquer des conditions de travail décentes pour tous les agents de la DSRH.

