

“Plan de transformation” : grand nettoyage en vue !

Le projet dénommé “transformation” est la déclinaison du Plan stratégique 2015-2020 dans les services de la DSEM ☐ Diminution des territoires, fermetures d’agences... c’est la saignée dans les coûts de structures ! ☐ Des cadres et des agents de la logistique vont devoir se “réorienter” ☐ Il faut défendre nos droits et nos emplois, tous ensemble et dans l’unité !

Evolution de l’activité, des hauts et des bas !

Dans le texte de la CDSP, la DSEM cite les évolutions futures à l’horizon 2020, certaines entraînant une baisse d’activité, d’autres une hausse.

Au rayon des baisses d’activité : la virtualisation des postes de travail, l’évolution du nombre de bureaux de plein exercice, la généralisation des outils de supervision à distance des équipements.

Du côté des augmentations d’activité : la reprise des serrures (coffres et contrôles d’accès), la ré-internalisation des 6500 utilisateurs DISFE /LBP, la prise en charge progressive du support premier niveau à distance pour les équipes IRT des centres financiers.

Sur cette base, la DSEM fait l’analyse d’une baisse d’activité de 5 à 10 % de l’activité à distance, une baisse de 30 % de l’activité de proximité.

Mais avec des projets de reprise d’activité (possibilité de reprise de la maintenance des 7500 GAB), l’activité à distance augmenterait de 10 à 15 %, celle de proximité baissant de 15 % .

Et les effectifs ?

Avec une moyenne d’âge de 49 ans dans ses services, la DSEM envisage le départ de 440 agents sur cette période 2015-2020. Mais, dans ce texte, la DSEM considère que « la diminution inéluctable de l’activité sur les années à venir nécessite de transformer la DSEM afin de la placer dans les conditions lui permettant de se conformer à la volonté affichée ». En gros, le fait de descendre sous la barre des 1.200.000 heures de maintenance par an imposerait des changements radicaux. Or, cette baisse d’activité n’impose

pas, en elle-même, de restructuration d’ampleur. C’est bien la déclinaison du Plan stratégique 2015-2020 qui est à la manœuvre pour ce qui va suivre... C’est d’ailleurs, hélas, ce qui se passe dans tous les services (Courrier, Enseigne...) et dans toutes les directions transverses ! De la même manière, le fait que le SCT - à terme - prenne de plus en plus “la main” en faisant de la maintenance à distance n’impose en rien la fermeture d’antennes ! Enfin, face aux 400 départs prévisibles, la DSEM pourrait recruter entre 140 et 300 agents, en interne, sur la même période. Il y a de la marge...

Territoires et antennes, l’hémorragie !...

Aujourd’hui, il y a 36 territoires et 113 antennes. A l’horizon 2020, il resterait 24 territoires et 71 antennes, avec une étape intermédiaire d’ici 2018 avec un passage à 78 antennes. Mais, “d’ici 2018” signifie que les fermetures commenceront bien avant, la liste des antennes en fin de bail présentée dans le document en atteste ⁽¹⁾ !

Lors de notre bilatérale, la direction a utilisé le terme de “techniciens nomades”, signe que, dans un futur proche, des techniciens travailleront seuls et prenant leurs ordres à distance, d’une antenne “voisine”.

Seuls, c’est-à-dire sans hiérarchie de proximité !

Cadres, agents de la logistique : la saignée !

La Poste fait ainsi d’une pierre deux coups : elle supprime des emplois de cadres et d’agents de logistique en leur proposant, éventuellement, de devenir techniciens !

Pour ces collègues, on dénombre plus de 50 personnes qui vont devoir être “réorientés” ou “reclassés”, soit parce que

leurs emplois sont supprimés, soit parce que les emplois seront relocalisés. Les cadres, qui avaient sûrement passé les promos pour évoluer, vont se retrouver à nouveau techniciens... ou devoir quitter la DSEM, mais pour aller où ? Quant aux agents de la logistique, on leur avait vendu il y a peu un renforcement de leur métier avec Optilog ! Mais les ATMs qui vont fermer ne sont pas les seules concernées. Ainsi, dès le lancement du "plan Temps 0", les directeurs territoriaux sautent mais aussi 5 postes d'encadrant à Ajaccio, Furiani et Marseille (3) !

Les ateliers de réparation ? Disparition programmée...

Les ateliers de réparation actuels sont aussi promis à la fermeture : celui de Mérignac dès la première phase (2016-2018), puis celui d'Orvault lors de la seconde phase.

Le futur schéma de la logistique et de l'approvisionnement serait constitué sur quatre niveaux : - un « magasin central unique » qui serait positionné à Brie-Comte Robert , - les stocks « principaux » en territoires (au nombre de 24), - les stocks « secondaires », dimensionnés en fonction des besoins de l'ATM et les points « pick-up » « destinés à livrer du matériel au plus près du lieu d'intervention des techniciens (en PDC, bureau, point relais...) ».

Classifications et promotion, le miroir aux alouettes ?

Le contenu des classifications et des exigences (fiches de poste) va être revue. Dans les ATM et au SCT...

Parmi les cinq domaines d'intervention et de qualification

(Sûreté, Réseau, informatique, Automates et Téléphonie), c'est la logique de la polyvalence qui va l'emporter.

En ATM, le technicien II.2 devra « être autonome » sur au moins deux domaines, le II.3 devra l'être sur tous les domaines ! Au niveau III.1, se rajoutera le pilotage de « la réalisation de chantiers et/ou de sous-traitants ».

Tous les syndicats ont toujours dénoncé le manque de perspectives de carrière à partir du niveau II.3, mais il n'est pas sûr que la création de Conseillers Support (niveau III.2) sur la même période apparaisse comme une véritable chance. Parce que ça va reclasser, notamment chez les cadres !

La création de cette fonction en ATM, à raison de 20 par an sur 2016-2020, vise (selon le texte) à deux objectifs :

- interventions de proximité sur les cas complexes du territoire et transfert de compétences (accompagnement, tutorat...) à raison de deux tiers de leur activité,
- appui et support technique en ATM auprès des techniciens pour un tiers de leur activité.

Au SCT, redéfinition des classifications...

De la même manière, la DSEM redéfinit les compétences au sein du SCT avec trois niveaux de classification :

- le technicien II.2, qui devra maîtriser un groupe de compétences (2) et réaliser des actions standard,
- le conseiller support II.3, qui devra maîtriser trois groupes de compétence et pourra assister l'utilisateur dans le déroulement de solutions complexes,
- le conseiller support III.1, qui devra maîtriser quatre groupes de compétence avec mission de suivi des supports externes niveau 2 et d'animation de prestataires externes.

Les mesures de reclassement et l'accord « Un avenir pour chaque postier »

SUD n'a pas signé l'accord « Un avenir pour chaque postier » en février 2015 pour au moins deux raisons. La première, parce que le mot « emploi » n'y figurait même pas et on comprend mieux pourquoi aujourd'hui. La seconde, parce qu'il aurait fallu savoir quel serait le niveau des réorganisations et des restructurations avant de négocier des mesures dites « sociales ». Et cet argument est encore plus pertinent après coup ! C'est une vraie saignée qui se prépare partout avec ce plan stratégique 2015-2020 (exemple : un tiers des emplois des CSRH doivent disparaître sur cette période).

Mais SUD-PTT n'en fera pas un préalable pour discuter de revendications communes avec tous les syndicats.

Il y a aussi de nombreuses zones d'ombre. Ainsi le passage du texte de la DSEM consacré au reclassement n'évoque que « la prime d'adaptation au poste » comme « compensation fonctionnelle ». Or, cette prime est limitée à 1000 euros pour les classes I, II et III ! De plus, l'accord rappelle - à propos de cette prime - qu'il doit s'agir d'une mobilité fonctionnelle qui doit conduire à un « *changement de famille ou de filière professionnelle* » (???)

Pourtant, le BRH de 2002 a été réécrit et prévoit une indemnité (de 2500 à 4000 euros) en cas de « *mobilité vers une fonction identifiée comme prioritaire par la Poste* ». Nous espérons bien que la DSEM n'osera pas nous expliquer que les postes ouverts au reclassement ne sont pas « prioritaires pour la Poste » !

C'est certainement le plus grand plan de réorganisation depuis la création de la DSEM. Pour nos emplois, pour notre avenir professionnel mais aussi - nous ne l'oublions pas - pour nos régimes de travail, un seul mot : unité du personnel et des syndicats !

1 : En gras, les ATMs qui fermeraient d'ici 2018. Les autres à l'horizon 2020.

Fins de bail en 2015 : Chalons en Champagne, **Auch, Cahors, Bonchamp-les-Laval (53)**,

Fins de bail en 2016 : **Beauvais, La Ravoir (73)**, Laon, **Tannois (55), La Roche-sur-Yon**,

Fins de bail en 2017 : **Pont de Briques (62), Evreux, Saint-Lô, Le Havre, Fussy (18), Blois, Golbey (88), Lons-le-Saunier, Vesoul, Charnay-lès-Mâcon (71), Danjoutin (90), Le Teil (07), Niort**, Charleville-Mézières, **Saintes, Draguignan, Carcassonne, Dax, Pau, Albi, Montauban, Digne, Manosque, Gap, Nîmes, Mende**, Ergué-Gabéric (29), Vannes, **Saint-Nazaire, Cerisé (61)**, Melun, **Meaux**, Lisses (91), Chennevières-sur-Marne (94),

Fins de bail en 2018 : **Moulins**, Pas de bail connu : **Chaumont (52)**, Guéthary (64), **Béziers**.

Futurs nouveaux sites : Reims, Bayonne/St-Pierre sur Irube, Sisteron (04), Lorient, Brie Comte Robert (77)

Ateliers Mérignac et Orvault : fin de bail 2017

2 : Six groupes de compétence ont été définis : ligne conseil, logiciel, matériel, middleware, supervision exploitation, sûreté-téléphonie.