

# La direction joue l'écran de fumée

**GTM (Gestion des Temps Mutualisée), ce nouveau logiciel va voir sa mise en place progressive sur tous les métiers. Dès avril 2017 pour les services financiers et le Réseau, et au plus tard en 2018 ce sera le tour du Colis et du Courrier. La Poste en fait un outil phare pour l'amélioration des conditions de travail des gestionnaires en mettant en avant l'allègement de la charge de travail. Toutefois rien n'est jamais gratuit et souvent nouveauté rime avec productivité.**

## UN OUTIL NÉCESSAIRE... POUR LA DIRECTION

La situation des CSRH quels que soient les métiers est plus que préoccupante. Un sous-effectif récurrent et organisé (non-remplacement des départs ou des absences) et l'augmentation du recours aux contrats précaires entraînent une charge de travail beaucoup trop importante. De nombreux agents sont à bout.

Ces dernières années, la Poste a énormément complexifié le traitement des payes. L'expertise demandée aux gestionnaires est de plus en plus importante sans qu'ils puissent bénéficier d'une formation correcte. Mais cela, la direction s'en moque et continue à presser les agents des CSRH en inventant des nouvelles organisations, de nouveaux rythmes de travail alourdissant sans cesse la charge de travail. Et maintenant d'un coup de baguette magique tout serait résolu avec GTM....

## UNE ÉNORME PERTE D'ACTIVITÉ ?

Lors de la démonstration du logiciel aux organisations syndicales le plus frappant est le peu d'activité qui sera dévolue au gestionnaire du CSRH. En effet, tout est prévu dans GTM pour que ce soient les managers ou les agents qui saisissent l'entièreté de leurs activités (CA, HS, JAS...). Il ne « resterait » pour l'agent CSRH qu'à valider les items et au mieux à traiter les fichiers de rejets, mais sans document contradictoire, uniquement sur la base du déclaratif !

La réalité pourrait être bien différente car le temps passé à régler les erreurs de saisie, les oublis et autres situations litigieuses sera bien plus important que prévu.

Si vraiment la direction se souciait de ses gestionnaires,

ce temps prétendument gagné devrait être utilisé à améliorer les conditions et la qualité du travail des gestionnaires et permettre enfin au CSRH de fonctionner normalement. Pourtant, la direction nous annonce la main sur le cœur que cet outil n'amènera aucune productivité... Mensonge, car dans le même temps elle compte ne pas remplacer les départs. Si ce n'est pas de la productivité c'est quoi alors ??

## UN SEUL LOGICIEL POUR UN SEUL CSRH

Ce logiciel remplacera au fur et à mesure l'ensemble des logiciels utilisés dans les métiers (ma box RH, IGEODE, PICTO...) d'ici deux ans. Il ne faut pas être devin pour comprendre la stratégie de la direction qui après l'uniformisation du traitement des salaires risque de fusionner l'ensemble des CSRH métiers en un seul avec les dégâts d'une fusion : mise en concurrence des agents, réorganisation massive et casse de l'emploi.

**SUD PTT a exigé de la direction une présentation claire du dimensionnement des futures activités du personnel, car pour l'instant la direction se cantonne à vendre GTM sans aller sur le fond du dossier. Par exemple, le temps accordé pour « traiter » un agent maintenant et après. Là nous aurions déjà une première idée des conséquences de l'outil sur l'emploi !**

**SUD PTT ne laissera pas les collègues se faire broyer par ce logiciel. La compétence et l'expertise doivent être préservées et valorisées.**

## SUD revendique :

- **Aucune suppression de poste liée à GTM ;**
- **Le remplacement de tous les départs ;**
- **Grade de base II.3 pour toutes et tous.**

