



Services de la DSEM

27 novembre 2015

Régimes de travail : défendre nos droits !

Le 7 octobre, la DSEM a organisé une CDSP afin d'informer les organisations syndicales de sa volonté de dénoncer les régimes de travail actuels.

Ce 7 octobre correspondait, pour la direction, à la phase de "diagnostic partagé". Doivent venir ensuite la phase de dénonciation (avec convocation du Comité technique et du CHSCT), une phase d'écoute dont on ne connaît pas aujourd'hui les contours puis une phase de négociation (avec projet d'accord à la clé).

Un diagnostic "partagé" par... la seule direction !

Selon la direction, les régimes de travail négociés au moment des 35 heures ont fait l'objet de "nombreuses interprétations" avec un "développement de pratiques et/ou d'usages divers et variés dans leurs mises en œuvre au quotidien", avec "une gestion quasi individualisée des horaires".

Pour nous, le personnel n'est absolument pas responsable de cet état de fait, à supposer qu'il soit réel et aussi massif. Ainsi, la DSEM nous annonce plus de cent accords locaux. Or, les accords ont été signés au niveau de chaque ARM, ce qui fait bien moins que le chiffre annoncé.

En ce qui concerne les horaires, très souvent ceux-ci ont certes été "adaptés" mais à la demande et en accord avec la hiérarchie. Ainsi, lors de la suppression des astreintes du matin et du soir, des adaptations horaires ont été organisées avant et après les horaires de prise et de fin de service, dans l'intérêt du service. Certaines ARM ont d'ailleurs supprimé les astreintes très longtemps - plusieurs mois ! - après d'autres !

D'autre part, nous avons souligné le déficit RH qui a perduré pendant des années dans les services. A la création de la DSEM, et donc lors de la négociation, il n'y avait pas de DRH au sein de cette direction nationale. L'absence de véritable service RH au niveau territorial a aussi grandement favorisé ces évolutions au fil de l'eau. Le constat fait par la direction des "modalités de remboursement des frais de déplacement" ou des "forfaits repas" en est une illustration. Et, à notre connaissance, ce ne sont pas les agents qui appliquent les BRH de la Poste !...

Une déclinaison du plan stratégique 2015-2020 !

De fait, avec la dénonciation des régimes de travail et le projet "Evolution", nous sommes, comme les autres directions nationales, au cœur du plan stratégique 2015-2020 avec, en toile de fond, un plan d'économies.

Régimes de travail : défendre nos acquis !

Lors de la CDSP, la direction a donné quelques éléments sur ce qui pourrait être sa ligne directrice dans la future négociation.

Il est clair qu'elle veut toucher au temps de pause (45 mn) pour passer à des temps de pause d'au moins une heure et 15 minutes, comme elle souhaite aussi élargir les plages horaires d'ouverture (jusqu'à 18 heures ?).

Enfin, la direction ne semble pas opposée à mettre en place des régimes "optionnels" comme c'est le cas aujourd'hui (semaine, quinzaine, 13 semaines), même si celle-ci maintient sa volonté de passer de 26 ARTT à 22 si un tel régime est maintenu.

Nos trois organisations syndicales travaillent ensemble depuis le lancement d'une pétition unitaire au mois de janvier 2015.

Nous continuerons donc à œuvrer ensemble pour défendre des régimes et des organisations de travail favorables au personnel.

Et, si possible, avec toutes les organisations syndicales !



Déclaration unitaire à la CDSP du 7 octobre 2015

Vous souhaitez dénoncer les accords ARTT signés à la DSEM.

Mais des arguments que vous mettez en avant pour justifier de cette décision, il en manque un qui est pourtant essentiel : la DSEM, comme les autres directions nationales, se met en ordre de marche pour appliquer le plan stratégique 2015-2020.

En effet, le diagnostic que vous avez élaboré ne retrace pas l'histoire réelle de la DSEM et de son fonctionnement au quotidien, de son encadrement et de ses agents.

Vous écrivez ainsi qu'il y a plus de 100 accords locaux. Or, la vérité est qu'il y a un accord par ARM auxquels il faut rajouter ceux du centre d'appel et du Siège.

Ensuite, et c'est écrit en toutes lettres, vous laissez entendre que les accords auraient fait « *l'objet d'interprétations* », avec une « *gestion quasi individualisée des horaires de travail* ». Il n'en est rien ! Car les accords prévoient eux-mêmes le choix pour les agents du rythme de travail selon plusieurs scénarios optionnels (13 semaines, quinzaine,...).

S'il y a eu des adaptations locales sur les horaires (de prise ou fin de service) voire sur les pauses, c'est majoritairement dans des situations où la hiérarchie était en demande. C'est le cas de prises de services précoces dans nombre d'ATMs, ce qui a permis d'élargir l'amplitude horaire ; c'est le cas aussi lorsque des semaines de repos sont décalées pour ajuster l'effectif lors de déploiements ou de travaux importants.

Si vous avez enfin admis la légalité de nos accords, il n'empêche que, par principe, les agents à qui vous avez supprimé 4 jours de repos (en passant de 26 à 22) doivent retrouver leur dû avant l'ouverture de cette négociation.

A ce sujet, nous vous rappelons que notre désaccord persiste sur la méthode de calcul des repos ou repos de cycle. En cela, nous ne faisons que nous appuyer sur d'autres accords dans l'entreprise qui démontrent clairement que les congés ne sont pas déduits avant le calcul desdits repos.

En conclusion, nous n'accepterons aucune régression, nous défendrons le droit du personnel qui le désire à continuer de bénéficier de rythmes de travail permettant de bénéficier de repos cumulés et cumulables ou, selon les cas, à conserver les régimes hebdomadaires ou par quinzaine.

C'est aussi cette position qu'a exprimé le personnel à travers notre pétition commune du mois d'avril qui a recueilli 650 signatures soit les deux tiers des personnels en activité