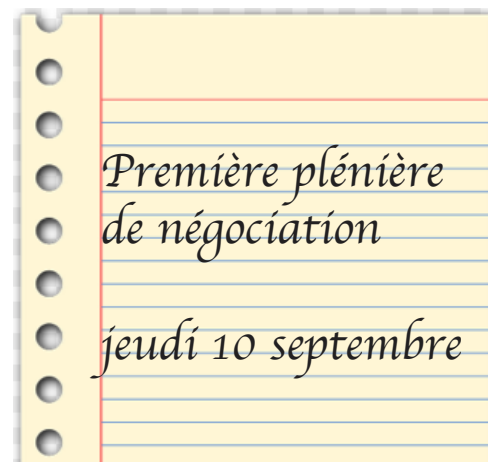


DSEM : régimes de travail, classifications, télétravail... L'avenir ? Réponse en septembre !

La nouvelle direction de la DSEM vient d'organiser des bilatérales afin de présenter son projet Au menu, les futurs régimes de travail et la classification des fonctions Du nouveau aussi pour le télétravail Changement notable puisque le régime de travail des 13 semaines ne serait plus sur la sellette L'accès au III.1 (ATM et SCT) serait généralisé et organisé sur la durée de l'accord Première plénière de négociation le 10 septembre



C'était la première audience organisée par la nouvelle directrice. Cette dernière a développé cinq thèmes pour la future négociation : la filière et les classifications, les régimes de travail, les nouveaux modes de travail, la qualité de vie au travail, les outils de travail.

La filière : villages, logistique...

Villages La Poste. La direction travaille à la création de 8 sites dédiés au "tertiaire" (Villages, centres financiers...) avec 6-7 agents, les autres ATMs étant dédiées à la "production", la maintenance des bureaux. Il y aurait deux DTSI pour ces 8 sites. Le recrutement se fera en interne puis, si besoin, en externe.

La logistique. Cette filière est aujourd'hui gérée par le Courrier et s'inscrit dans le processus SLD (Servir le développement) et reste donc "étanche" vis-à-vis des autres services de la DSEM, comme les filières Achat, Communication... La question est donc posée de la possibilité RH de permettre aux pilotes de flux (PF) II.3 de postuler sur le III.1 (voir infra). Même question pour l'avenir des gestionnaires de flux qui ne sont pas implantés dans toutes les ATMs.

Au-delà, plusieurs scénarii sont possibles avec une question "garde-t-on la logistique ?" : livraison sur site (pour les + de 25 kg), livraison par les points relais, livraison du CNAP vers les ATMs.

... et les classifications !

Une nouvelle négociation sur ce sujet est indispensable tant nous étions restés sur notre faim lors du projet de réorganisation. La polyvalence sur des domaines combinée au NAME (1) nous paraît toujours injuste et inapplicable en regard de ce qui se fait sur le terrain.

L'accès au niveau III.1 serait garanti pendant la durée de l'accord, que ce soit dans les ATMs ou le SCT.

Il faut rappeler que l'accès au III.1 pour les techniciens des ATM est pour l'instant réservé aux agents qui « pilotent le suivi de chantiers et les prestataires » et qui « assurent le suivi local et l'animation de projets ». Le désaccord est resté avec la direction précédente sur la notion de pilotage de chantiers, puisque nombre de techniciens y participent. Or, cette dernière prétendait que seuls les cadres géraient ce pilotage qui équivalait à la gestion du budget (du chantier).

N-Notion : l'agent met en œuvre la compétence de façon élémentaire ou avec assistance ;
A-Application : l'agent met en œuvre la compétence de manière autonome, dans des situations simples ou connues ;
M-Maîtrise : l'agent met en œuvre la compétence de manière autonome dans des situations difficiles ou complexes, et est capable d'accompagner d'autres agents dans la mise en œuvre de cette compétence ;
E-Expertise : l'agent met en œuvre la compétence dans des situations critiques, inhabituelles ou délicates.

Le N.A.M.E : un concept flou... (texte de la CDSP)

Côté SCT, pour SUD-PTT, tout est à revoir dans la polyvalence et les domaines. En effet, la fonction de technicien est uniquement sur le niveau II.2 ; celle de conseiller support II.3 ou III.1 (4 contextes avec le A, 1 contexte avec le M pour ce dernier) avec un niveau de polyvalence très élevé.

Contexte de mise en œuvre				
Ligne conseil/Banque* (Moyens à disposition des utilisateurs assurant du conseil bancaire)	Production* (Moyens à disposition des utilisateurs assurant de la production: BP, APC, RPC...)	Siège et Village La Poste (Moyens à disposition des utilisateurs des Sièges)	Infrastructures (Moyens à disposition de l'ensemble des utilisateurs du groupe: téléphonie, LAN/WAN, sécurité, etc.)	Equipements au contact du public* (Moyens à disposition des clients de La Poste)

Les cinq contextes (ou domaines) à développer au SCT (texte de la CDSP de 2016)

1 : Name = Notion, Application, Maîtrise, Expertise. Soit quatre niveaux de compétence. Exemple : un II.2 (SCT) doit être en autonomie (A) sur deux contextes sur cinq



Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des envierges 75020 Paris
tel 01 44 62 12 00 — fax 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.fr — www.sudptt.org

Juillet 2020

Union syndicale
Solidaires

L'acquisition du III.1 (sur place) se ferait cette fois autour du concept d'amélioration continue et de la participation à des ateliers. Quelle différence alors avec « l'animation de projets » contenue dans la fiche de poste du technicien III.1?? Tout cela reste à éclaircir pour les ATMs comme reste à préciser qui serait concerné au sein du SCT et les conditions de la promotion.

Enfin, concernant l'encadrement, l'accès au III.3 serait poursuivi sur la base des textes en vigueur avec une ouverture vers le groupe A pour environ 8 postes de travail à raison de deux par zone, avec le même concept d'amélioration continue. Une ouverture donc limitée de l'aveu-même de la direction.

Conclusion : pour SUD-PTT, il faut vraiment revoir toutes les fiches de poste car les directions successives ont empilé toute une série de concepts... et beaucoup d'activités nouvelles sont arrivées depuis (domaine bancaire). Et sur le terrain, côté exercice du métier et côté promotion, ça coince !

Quels régimes de travail ?

Sans entrer dans ce que seront les futurs horaires, la direction a jeté les bases des futurs régimes de travail.

Les ATMs.

La direction précédente voulait supprimer le régime en 13 semaines très apprécié des collègues.

Cette fois, trois régimes seraient proposés :

- un en deux semaines, avec un repos,
- le deuxième en 4 semaines, avec deux repos,
- le dernier en 13 semaines avec de manière alternée, 6 puis 5 jours de repos par cycle, soit 22 jours de repos par an au lieu de 24 !

Pour l'instant, la direction voudrait un seul régime par ATM. D'où la volonté de faire voter le personnel de chaque ATM à la mise en place des régimes de travail, la majorité imposant son choix aux autres. De fait, selon les votes, il pourrait y avoir de nombreux mécontents ! La direction met en avant la difficulté de gestion. Nous restons favorables au schéma initial, à savoir le libre choix pour chaque agent, car l'expérience a montré qu'avec une majorité d'agents en cycle de 13 semaines, les adaptations à faire sont à la marge, les autres régimes étant vraiment minoritaires.

Le SCT.

Il y aurait un samedi travaillé sur quatre (probablement une journée de 5 heures) avec deux jours de repos par période de quatre semaines.

La durée de la pause serait de 1h15 et les horaires seraient calés en fonction des volumes d'appel et en fonction aussi des horaires des bureaux.

L'encadrement.

Il restera intégré aux régimes collectifs en vigueur.

Le télétravail, pour qui ?

La crise sanitaire aurait permis de vérifier la faisabilité du télétravail pour des services qui n'y étaient pas éligibles. Dans le cadre de la renégociation de l'accord télétravail entre le Siège et les fédérations syndicales, la DSEM établira une liste des services qui peuvent y prétendre, toujours sur la base du volontariat et sur la base de journées ou demi-journées.

Seraient concernés : le SCT, les encadrants, le Siège, le pôle de Chartres.

En ce qui concerne les techniciens, il serait possible qu'ils exercent « certaines tâches à domicile », sans plus de précision à ce jour et sans que ce soit nécessairement qualifié de télétravail.

Qualité de vie au travail, nouveaux outils

La directrice propose une utilisation plus poussée de l'outil " touareg " pour les techniciens, incluant la mise à disposition et le retour de matériel même pour les techniciens sédentaires.

Le renouvellement du parc informatique ainsi que la mise à l'étude de matériel type tablettes ont également été évoqués, tout comme la création de nouveaux budgets locaux "QVT" pour les ATM. Côté SCT, c'est Noël avant l'heure, avec l'arrivée de 180 micros. Mais il faudrait discuter très très sérieusement de l'ergonomie des sites et des postes de travail dans cette négociation. Dans cette discussion, il faudra vraiment distinguer les budgets qui relèvent de la "qualité de vie au travail" des budgets dédiés aux nouveaux outils ou à leur amélioration !

Enfin, il faudra regarder tous les "irritants", jusqu'aux moindres détails... qui n'en sont pas pour les agents !

Polyvalence ou compétence, il faut choisir !

La classification des postes de travail est aujourd'hui un mix de la compétence (N.A.M.E) et de la polyvalence (cf. tableau à droite). Or, ce mix se heurte à la (dure) réalité du terrain, ce qui n'est pas nouveau ! Ainsi, dès lors que vous avez acquis une véritable compétence dans un domaine, la tendance "naturelle" (de la hiérarchie) est de l'utiliser le plus possible vis-à-vis du travail quotidien. Et l'organisation du travail dépend fondamentalement du type de demandes des bureaux. Ce mix ne nous paraît pas répondre à celles-ci !

La première plénière aura lieu le 10 septembre. La date butoir, liée à la dénonciation des régimes de travail, est fixée au mois de mars 2021. La direction entend conclure les négociations au mois de novembre. Mais cela dépendra de la qualité des propositions !

NIVEAU D'EXERCICE DE LA FONCTION : Technicien SI

NIVEAU	2.2	2.3	3.1
PERIMETRE en Territoire	Intervient en autonomie au moins sur 2 domaines techniques (cas standard)	Intervient en autonomie sur l'ensemble des domaines techniques (cas standard)	Intervient en autonomie sur l'ensemble des domaines techniques (cas standard) et Pilote le suivi de chantiers Pilote des prestataires Assure le suivi local et l'animation de projets

Pour contacter nos élu-es et responsables :

- alain.lobry@laposte.fr
- sebastien.debosse@laposte.fr
- jean-marie.arnaud@laposte.fr
- delphine.mayne@laposte.fr