

FEDERATION SYNDICALE

des activités postales et
de télécommunications

25/27 rue des Envierges 75020 PARIS

Tél : 01 44 62 12 00 / Fax : 01 44 62 12 34

Assistants sociaux

CDSP du 2 mars 2015 : il manque vraiment l'essentiel !

SUD-PTT a été reçu en bilatérale mardi 10 février ☐ Au menu : le texte préparatoire à la CDSP du lundi 2 mars ☐ Un manque criant dans ce dossier : le ratio plafond du nombre d'agents par secteur ☐ Un ratio qui permettrait de pérenniser et sécuriser les missions détaillées dans le texte ☐ A défaut de ratio, il y a tout à craindre...

Des années d'attente... avant de boucler en moins de 3 semaines !

En préalable, nous avons rappelé que la profession attendait ce texte depuis des années. La parution du texte est donc un élément positif car il est une base de discussion.

Mais le rythme proposé ne nous va pas : boucler un dossier aussi important en moins de 3 semaines ne nous paraît pas de nature à permettre une discussion approfondie dans la profession.

De plus, au cours de la CDSP prévue le 2 mars, trois dossiers seront examinés à raison d'une heure chacun : les assistants sociaux, les infirmiers et les préventeurs. Autant dire que le temps de débat sera réduit à la portion congrue ! C'est pourquoi nous avons demandé le report de cette CDSP.

La question qui fâche...

A lire le dossier qui nous a été présenté, presque tous les paramètres nécessaires au dimensionnement des équipes sont là (page 8).

Mais, si l'on peut comprendre que le dimensionnement puisse être différent d'une équipe à l'autre du fait de ces critères, on ne comprend pas pourquoi le Siège ne fixe pas "à minima" un ratio. Ce qui a stabilisé le réseau du point de vue de l'emploi pendant des années, c'est le ratio de 1000 agents par AS contenu dans le BRH de 1998. On pourrait aisément concevoir un ratio "plafond" de 800 agents pour intégrer les nouvelles missions.

Ce ratio pourrait être de 600 lorsque l'AS exerce

sur deux branches puisque, potentiellement, le nombre de réunions "institutionnelles" peut être doublé ! 61 AS exercent autant pour le Courrier que pour l'Enseigne sur un total de 281. Il faut également prendre en compte des situations particulières, tels les secteurs en zone de montagne par exemple.

Mais le pire, c'est qu'en l'absence de ratio dans un nouveau BRH, celui de 1998 disparaîtrait purement et simplement. Et dans les faits, certaines missions seraient sacrifiées, par manque de temps... et d'emploi ! Par exemple, le texte évoque les retraités, mais qui s'en occupe réellement aujourd'hui ? Et pour tout dire, le plus inquiétant est de laisser la main à l'échelon local au moment où l'emploi est en chute libre dans l'entreprise.

Ce n'est pas une vue de l'esprit ni un procès d'intention de penser que des directeurs de NOD profiteront temporairement ou définitivement du départ en mobilité ou en retraite pour « faire du moins ».

Nous avons axé nos arguments sur les risques psychosociaux des AS eux-mêmes. Comment prendre en compte :

- la souffrance au travail des agents quand on est nous-même en risque ?

- le développement des missions, la répétition des instances dans lesquelles nous devons siéger, la dégradation des situations sociales du personnel.

- la dégradation de nos conditions de travail qui ne va pas s'arranger puisqu'il n'y aura pas de prise en compte de l'évolution de nos missions en termes d'effectif.

Concernant ces nouvelles missions, et à chaque fois que nous avons rencontré le Siègre depuis deux ans, nous posons la question des imprécisions fonctionnelles et de la déontologie dans l'exercice de ces missions. Nous avons demandé à la fois un débat dans le réseau et le retour des expériences. A ce jour, rien !...

A ces constats, le Siègre nous a répondu en être conscient et proposer une formation à l'analyse de pratiques. C'est effectivement intéressant mais insuffisant ! Nous leur avons répondu en paraphrasant Coluche « *Dites-nous de quoi vous avez besoin, nous vous expliquerons comment vous en passer !* ». La reconnaissance passe, avant tout, par un nouveau ratio à la baisse pour nos secteurs avec la prise en compte des situations particulières et par la revalorisation de la carrière, signe de reconnaissance pour notre profession.

Carrière, rattachement, secrétariat...

Au cours de cette audience, nous avons aussi pointé les insuffisances suivantes :

- **l'absence d'accès à la classe IV (groupe A)** : si la carrière débutait en III.2 (il reste 6% des AS en III.1 mais 48% sont déjà en III.3), aucune fenêtre n'est ouverte pour finir en classe IV.

A ce sujet, prenons exemple sur la filière des pré-

venteurs qui était à l'ordre du jour de cette bilatérale. L'effectif national est de 446 personnes tous rattachements confondus ; la carrière va se dérouler du III.2 au groupe A, avec une cible de 49 coordinateurs de prévention en Groupe A. Tant mieux pour eux, mais pour les AS ! ?

Sommes-nous une population au rabais ? Y a-t-il un projet à terme visant à faire diminuer voire disparaître les AS ? Si tel n'est pas le projet du Siègre, les effets de leur politique à notre égard et les manques de ce BRH peuvent y conduire.

Nous ne sommes que 281 AS plus les 10 ASCT. Nous réaffirmons notre exigence d'un accès au Groupe A, indépendamment de la promotion des ASCT.

- **l'absence de toute référence à un secrétariat** dans l'annexe dédiée aux moyens d'exercice, et l'argument de dire qu'il n'y en a plus n'est vraiment pas recevable !,

- **la nécessité d'avoir un ou des véhicules dédiés** à l'équipe, ainsi qu'un ordinateur portable qui permettrait de travailler sur site,

- **le manque de précision quant au rattachement hiérarchique** de notre profession. A ce propos, le "rattachement" diffère selon la branche : CF, DSCC, DRRLP ! Entre les PASCs, les DRH et les pôles "QVT", il y a de quoi s'y perdre...

☐ Il n'est pas admissible qu'un dossier qui traîne depuis bientôt trois ans dans les placards soit plié en moins de trois semaines !

☐ C'est pourquoi SUD-PTT demande le report de cette CDSP !

☐ Sur les deux points essentiels que sont le ratio et la carrière, nous pensons que tous les syndicats peuvent se retrouver ensemble pour aboutir sur ces questions

☐ Dans un premier temps, une pétition unitaire serait la bienvenue pour défendre la profession !

Micro crédit et méga emm...s ??

Nous avons profité de cette bilatérale pour évoquer le cas du contrat d'engagement que les ASS devraient signer avec la banque postale pour le micro crédit. Si la déontologie des AS est réaffirmée dans ce document, la formulation est contradictoire : elle engage l'AS à des accompagnements qui peuvent être contraires à notre déontologie car nous ne pourrions jamais nous substituer à des agents bancaires. A chacun son métier.

Le Siègre s'est engagé à reformuler la charte d'engagement et à repréciser le rôle de l'AS. Nous resterons vigilants sur l'évolution de cette affaire. La déontologie ne se négocie pas, elle s'impose à nous et protège la population.