

Chantier DS

Perspectives +... ou moins !

■ La direction du Réseau a annoncé les premières mesures du chantier sur le métier de Directeur·trice de Secteur ■ Trois grands axes se sont dégagés : rémunération, parcours professionnel et conditions d'exercice du métier ■ Les dispositions mises en oeuvre avant l'été portent sur les deux premiers axes ; pour le dernier, il faudra patienter ■ Retour en détail sur les premières annonces.

Cap de bonne espérance ?

L'un des premiers engagements est la création de 3 types de parcours professionnels : CAP Région, CAP Territoire et CAP Expert. L'objectif annoncé par la direction est de permettre à toutes et tous de s'inscrire dans une perspective de carrière. Apparue avec les "Clés de la Réussite", une énième segmentation de Secteurs ressurgit. Cette fois-ci, il s'agit de diviser les Secteurs en trois niveaux d'enjeux distincts : à enjeux, forts enjeux et très forts enjeux. Il faudra désormais passer par chacun d'eux avant de pouvoir espérer évoluer vers un poste en Direction Territoriale, Direction Régionale, LBP, DAST, CF ou de DS Expert...

Pour la direction du Réseau, il s'agit de parcours accélérés. À y regarder de plus près, il faudra de 10 à 17 ans, dans le meilleur des cas, pour aller d'un bout à l'autre du parcours... autant dire que nous n'avons pas tout à fait la même vision de ce qu'est un parcours accéléré ! S'ajoute à cela le principe d'un séjour minimum en Secteur qui sera de 3 à 5 ans contre 18 mois aujourd'hui.

Autre décision prise par la direction, il n'y aura plus de promotion à l'intérieur d'une même Direction

Régionale pour les postes en DT ou DR... mais des dérogations seront toutefois possibles ! La logique clientéliste a donc de beaux jours devant elle. Toutes les évolutions passeront désormais par des viviers. Soit, mais sur cette question, le chantier n'est pas bouclé. On a donc les contours de la théorie, la pratique est encore bien floue !

En croisant les deux types de segmentation, "Clés de la réussite" et "Perspectives +", il apparaît clairement que les parents pauvres sont et resteront les Secteurs Ruraux. Seulement 2% des Secteurs à très forts enjeux sont en zone rurale, soit 10 sur 1587 ! Encore une fois, beaucoup d'appelés pour peu d'élus... Finalement ce sera en route vers une mobilité

urbaine ! Mais pour la Direction, tout va bien, circulez y'a rien à voir !

On l'aura compris, il n'y aura pas de poste pour tout le monde. Les fusions de Secteurs qui se trament dans toutes les DR ne vont qu'accentuer le phénomène d'entonnoir. Mais il n'y avait pas besoin d'ouvrir le chantier « Perspectives + » pour faire ce constat.

Mesures de rattrapage... et inégalités persistantes !

On l'aura compris, jusqu'ici les annonces ne sont pas renversantes. Alors pour faire patienter et faire taire la grogne, la direction sort le chéquier.

Premier coup de pouce, c'est la création de bandes de rémunérations en fonction des niveaux d'enjeux des Secteurs. Pour chacun des niveaux, un niveau minimum est fixé. 400 Directeur·trices sont actuellement en dessous des minima, des mesures de rattrapage vont donc avoir lieu. Ce sont donc des augmentations de 12 à 21% pour les personnes concernées qui vont être opérées cette année. En plus de ce rattrapage, la direction s'engage à une augmentation de 2% minimum pour l'ensemble des DS dans le cadre des NAO 2019.



Autre mesure, ils-elles bénéficieront désormais d'une revalorisation de 3% de leur rémunération à chaque mobilité vers un Secteur d'un même niveau d'enjeu, et de 5% pour une mobilité vers un Secteur à enjeux plus fort. Après une forte empoigne avec la Direction, elle s'est engagée à étendre cette revalorisation finalement pour toutes les mobilités depuis début 2019. A suivre de près donc ! Une enveloppe devant revaloriser la surperformance de 2018 est débloquée. Elle sera à la main des DR. Pour les DS qui ont du passer tant bien que mal cette dernière année, avec les sous-effectifs tant sur la ligne-conseil bancaire que sur la ligne guichet, c'est tant pis... Une fois n'est pas coutume, il vaudrait mieux être dans les petits papiers de la DR pour espérer toucher une partie de l'enveloppe. Il n'y a aucun changement prévu sur la part variable, la transparence n'est toujours pas au programme. C'est toujours l'omerta tant sur le montant de l'enveloppe allouée à la part variable que sur sa répartition. C'est pourquoi Sud revendique la création d'une prime de fonction, sur le modèle de celle de la ligne-conseil bancaire. Cette prime offrirait beaucoup plus de régularité et de visibilité en matière de rémunération.

Il reste toujours des zones floues pour les Secteurs dont la fusion est prévue ou prévisible. Quel sera leur niveau d'enjeux ? Pour les DS qui voudraient se positionner, ça sera donc au petit bonheur la chance ! Globalement, la direction entérine le principe d'une rémunération individuelle. Pour Sud, ce principe ne fera que creuser et renforcer les inégalités entre DS.

Conditions de travail et autonomie, toujours pas la priorité !

Le sujet des conditions d'exercice du métier est certes complexe, mais n'était-il pas urgent ? Là encore pour faire patienter les DS, la direction lâche quelques mesures en guise d'os à ronger. Un véhicule de service dès que le Secteur compte au moins 4 bureaux de poste, remisage à domicile et montée en gamme du parc sont accordés. Selon la direction, il s'agit de la priorité n°1 des DS... Pour le reste, il faudra être patient ! Et pourtant c'est bien tout ce reste qu'attendent les DS.

Et pour les Directrices ?

Ce n'est une surprise pour personne, les métiers du Réseau sont particulièrement féminisés, avec plus de 65% de femmes dans les services. En revanche quand on se penche plus précisément sur le métier de DS, la donne est bien différente. En effet, on compte seulement 45% de femmes dans la profession. Lorsque nous interrogeons la direction sur les mesures prévues pour rattraper cet écart, la réponse est simple : aucune ! Il faudrait déjà s'estimer content, et surtout contente que ce taux ait augmenté ces dernières années. La parité est presque atteinte donc tout va bien ? Pour Sud, il n'est pas possible de se contenter de ce taux, il est indispensable que de vraies actions soient mises en oeuvre, tant pour l'accès au métier de DS que pour les évolutions vers d'autres fonctions.

Ces inégalités sont tout aussi criantes sur les rémunérations. La loi "Avenir Professionnel" prévoit l'obligation de mesurer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. La direction de la Poste a donc publié en début d'année son Index de 94/100... Derrière cette note qui paraît excellente se cachent en réalité de grandes inégalités entre autres sur les écarts de rémunération. Sur la catégorie professionnelle des cadres et ingénieurs, l'écart moyen de rémunération va de 3,9 à 6,6% selon la tranche d'âge, toujours en faveur des hommes ! Mais grâce à un coup de baguette magique, ces écarts disparaissent presque intégralement... En effet, la loi prévoit un "seuil de tolérance", qui induit qu'une inégalité de salaire de 5% entre les hommes et les femmes serait acceptable. Et donc, pour un écart de 6,6% on tombe à 1,6%. Bingo !

Pour Sud, aussi belle soit la note affichée, elle ne peut dissimuler les inégalités et encore moins les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes à La Poste.

Ce sont des actes concrets et de réels budgets qui doivent être mis en place pour parvenir à des résultats.

**Opacité, individualisme, manque de transparence, inégalités...
Tout y est ! La principale problématique reste la charge de travail, il faut être partout, sur tous les métiers et toutes les activités.**

Pour Sud, il est urgent de prendre les mesures qui s'imposent pour améliorer le quotidien des DS, redonner du sens à leur métier et leur garantir une réelle autonomie.