

CSRH Réorganisés : toujours plus de productivité !!!

La DSRH nous a convié le 5 novembre à une plénière non prévue au calendrier initial ■ Le but ?? Essayer de nous convaincre ainsi que le personnel du bien fondé de son projet de réorganisation ■ Car même si elle ne prononce jamais ce mot, c'est bien de cela dont il s'agit.

Rapide retour en arrière !

Il y a presque 2 ans, se créait la DSRH. Le but : réunir à nouveau les CSRH dans une seule et même entité dépendant du Siège. En d'autres temps, nous avions dénoncé la suppression de la DORH et la création des CSRH mis sous la coupe des métiers. Nous avons alors soulevé tous les dangers de ce choix : des reprises d'emplois (déjà), inégalité de traitement des agents selon les métiers, note de réglementation RH appliquée selon la sauce locale... La Poste, sourde comme à son habitude, ne se lassait pas de nous vanter son nouveau modèle.

Aujourd'hui, arrière toute ! Il faut réunir, harmoniser mais aussi être indépendant des directions de Branche.

Et n'ayant honte de rien, La Poste nous vante les mérites de son nouveau modèle en s'appuyant sur les arguments que nous avons sans cesse avancé lors de la suppression de la DORH !

Quel cadre emplois et quel budget ?

Une question légitime se pose alors « Combien auront coûté ces démontages et remontages ? ». Interrogée, la DSRH est bien incapable de nous répondre. Cependant, elle nous explique qu'il faut respecter le budget... qui ne nous a jamais été présenté ! Secret défense ?

Sauf qu'au quotidien, nous subissons les emplois supprimés et la souffrance au travail avec un nombre de collègues, toujours plus important, au bord de la rupture !

Tous ces errements ont un coût social qui est subi par les agents !

Place à la nouvelle organisation : Faire plus avec moins !!

Nous ne pouvons que dénoncer les suppressions massives de postes que ces différents projets entraînent. Nous l'avions déjà dénoncé en début d'année avec la suppression de plus de 10 % des effectifs depuis janvier 2018.

Ce ne sont pas les promotions annoncées (200 au lieu de 100 initialement prévues) pour les III1 qui pourront pallier aux vacances d'emplois. De plus, elles arrivent bien trop tardivement. SUD les réclame depuis plus de 2 ans. Cette vaguelette de RAP ne promouvra qu'une petite partie des techniciens II.3 "experts", "référents" ou "animateurs" présents dans les CSRH actuellement. Nous ne cessons d'alerter sur la nécessité de basculer les II.3 en III.1 (comme cela s'est fait pour les II.2 en II.3) !

La chasse aux temps morts !

A La Poste, il faut toujours faire plus avec moins. La DSRH cherche... et trouve ce que l'on fait déjà ! Elle s'inspire de ce qui se fait au Courrier. A la distribution, afin de "rationaliser" les tournées, l'entreprise a mis en place un logiciel "distri-pilotée" : le/la facteur/rice distribue sur une adresse à partir d'un certain nombre de lettres, il faut rentabiliser les sorties...

Dans les CSRH, il paraît que les chefs d'équipe ne connaissent ni ne maîtrisent la charge de travail. Ils ne verraient pas ce qui arrive... Pourtant quand il s'agit de constituer les portefeuilles ou de récupérer des emplois, tout le monde a l'air très informé ! Ils savent aussi lors des briefs matinaux, nous abreuver de stats et de tableaux de bord. .../...



.../... La DSRH a donc choisi quelques activités dont la gestion des CDD pour réorganiser le travail. On va nous expliquer ce qu'on fait déjà : « le CDD est pour la semaine prochaine, tu n'as donc pas à le faire aujourd'hui !!! »

La DSRH avec l'aide des responsables CSRH et responsables prod a imaginé un autre tour de passe passe. La gestion d'un fonctionnaire n'est pas la même que celle d'un salarié. On le savait déjà. Mais

ce qu'on ne savait pas c'est que si le salarié vaut 1, le fonctionnaire vaut 0,7. Face au tollé déclenché par cette annonce, la directrice de la DSRH a sorti une nouvelle idée (de son chapeau ??) : « on va dire que le salarié vaut 1,3 et le fonctionnaire 1 ».

Communication et mépris des agents vont de paire pour nous en demander plus.

Attention aux écoutes !

Dans le cadre de l'accompagnement des réorganisations, la direction met en place des écoutes collectives et individuelles des agents.

SUD rappelle que rien n'est obligatoire contrairement à ce qui peut être annoncé. On peut parfaitement demander à être écouté par quelqu'un d'autre que son manager. On peut demander à ce que ce soit le médecin, l'assistant-e social-e...

Même si pour nous, ces écoutes individuelles et collectives ne sont qu'un coup de com' supplémentaire de la DSRH, il est important que les agents puissent s'exprimer. Nous savons parfaitement que la DSRH ne gardera que ce qui l'intéresse mais elle doit entendre ce que les agents pensent de la façon dont ils/elles sont gérés.



Nouveaux outils... encore et toujours !

La Poste s'engage encore un peu plus dans la dématérialisation de la gestion RH avec la mise en place de mavie@RH.

Une nouvelle phase arrive avec le lancement du "chatbot". Pour la DSRH, cela va nous soulager des tâches répétitives, saisies... Le robot répondra aux questions de base des agents. De plus les postiers

feront eux-même les saisies. Ces tâches, comme le classement qui a disparu, ne sont pas les actions à "valeur ajoutée" que la DSRH veut nous voir faire... Cependant celles-ci nous permettent de diversifier notre activité et parfois même de souffler. Nous savons que dans notre journée, tout cela est important. Et pourtant la DSRH reste sourde : une fois de plus elle se moque de la santé et des conditions de travail des agents ! Il faut charger la mule et la faire trimer !!!

SUDPTT revendique :

- **Le repyramidage des grades à partir du II.3 grade de base ;**
- **Le comblement de tous les départs par des recrutements pérennes.**