

Un accord, pourquoi ?

Depuis sa création au début d'année, la DSRH n'a eu de cesse de répéter sa volonté de créer une entité homogène afin d'assurer une GAPP identique pour tous les postier-es ■ Après plus de 6 mois de rencontres avec les organisations syndicales, cela se traduit par la présentation d'un projet d'accord soi-disant social ■ A SUD on se demande toujours pourquoi cet accord est proposé ?

Un accord qui enfonce des portes ouvertes !

Dans cet accord la DSRH s'engage pêle-mêle à donner une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) chaque année, à mettre en place le télétravail si cela est possible, à appliquer les mesures d'accompagnement des agents BOE... Tous ces engagements, la DSRH n'a d'autres choix que les appliquer, ils sont issus d'accords antérieurs !

Le parcours du combattant...

La volonté clairement affichée dans l'accord de développer des parcours professionnels au sein de la DSRH est rapidement battue en brèche quand en parallèle de la GPEC :

- Sont annoncés que des métiers seront en récession quantitative dans les années à venir, lesquels ?
- Sont annoncés que des métiers dont les compétences sont amenées à fortement évoluées dans l'avenir nécessitant alors un plan d'adaptation collectif, lesquels ?
- Est annoncé un plan de promotion triennal essentiellement axé sur le II.3 mais laissant tout de même plus de 400 collègues en II.2.

et n'intégrant que 50 promotions sur le III.1 (soit moins de 10% des II.3 actuels).

Et quand la DSRH s'engage à aménager les portefeuilles des gestionnaires II.3 et III.1, elle précise que ces aménagements se feront en fonction de la situation rencontrée localement, en contradiction avec une des annonces fortes de l'accord : la convergence et l'harmonisation des organisations en CSRH.

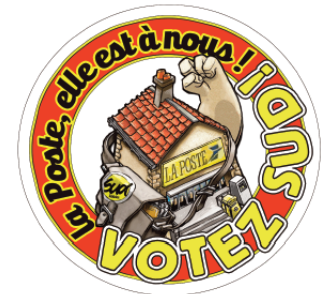
A SUD, nous craignons que ces pratiques locales n'entraînent une productivité accrue, permettant aux directeurs de CSRH de ne pas remplacer des départs d'agents.

La direction veut faire vite !

Évidemment la direction souhaite que cet accord soit signé au plus vite avant le démarrage des chantiers en 2019. Ou serait-ce à cause de l'échéance électorale ?

Cependant le nouveau maillage territorial dévoilé peut laisser perplexe. Suite à l'annonce de la création des 12 nouveaux CSRH, issus de l'éclatement des 21 existants, nous avons alerté la direction sur le risque de déficit voire de perte de compétences au sein des nouvelles entités créées.

Et le tout sera enrobé dans un nappage de management " bienveil-



lant " où le monde merveilleux de la DSRH s'épanouira au milieu des espaces de discussion, du " ParlonsZen " et autres artefacts de " l'excellence opérationnelle " assurant une soi-disant " qualité de vie au travail ".

Ce texte est donc bien loin des revendications du personnel que SUD défend :

- Le II.3 niveau de fonction de base ;
- L'obtention d'une prime de 1500 €, pour la reconnaissance des efforts fournis par le personnel lors de la mise en place des nouveaux outils ;
- Le remplacement de tous les départs ;
- Un plan de formation afin d'assurer des conditions de travail décentes pour toutes et tous !

Si certains souhaitent paraphraser ce marché de dupe, SUD ne se rendra pas complice des dégradations des conditions de travail à venir.

