

DSEM : plénière du 25/11, bilatérale du 4/12... **La négociation continue en 2021 !**

La négociation va se poursuivre jusqu'en juin 2021, si accord des syndicats ☐
Les syndicats CGT, FO et SUD se sont rencontrés pour travailler ensemble ☐
Des avancées sur la logistique ☐
Les prochaines réunions vont être consacrées à la définition des gestes essentiels, des domaines et contextes ☐
Remisage à domicile, accès au groupe A pour les cadres... ça coince ! ☐
Formation : les propositions de SUD ☐
Règles de promotion, un rappel aux règles s'impose !

Logistique, le dossier se précise...

Lors de la plénière, la direction a répondu positivement à une classification de la fonction en III.1 pour tous les PFL, au motif que la gestion de la logistique par tous les techniciens va "complexifier" leur travail.

Concernant le schéma industriel, le GF, qui devient II.2, resterait dans l'ATM mixte mais prestera aussi pour l'ATM "Tertiaire" avec, à terme, deux sites géographiques dans les grandes villes retenues (exception : ATM IdF Est qui n'a pas d'équivalent en ATM "Tertiaire").

L'avenir des 10 GF supprimés

A propos de la suppression des 10 postes de GF, nous avons rappelé qu'à notre connaissance, il n'y avait pas d'emplois correspondant à cette fonction au sein de la branche Courrier. Pour SUD-PTT, le plus simple pour les collègues concernés est qu'ils puissent rester à la DSEM. C'est le sens de notre proposition de rattachement à la fonction de Technicien : il ne s'agit pas d'imposer à nos collègues de "faire de la technique" à tout prix mais de les protéger d'un reclassement à l'extérieur de la DSEM. Puis, ensuite, de mettre leurs compétences acquises (notamment la logistique) à la disposition des autres collègues techniciens.

En tout état de cause, la direction s'engage à examiner tous les cas de manière individuelle et va élargir les possibilités de reclassement à tous les métiers, sans limiter à la seule logistique au Courrier au sein duquel nous cherchons toujours les emplois correspondants !

Gestes essentiels, domaines, contextes...

Nous voulions être associés aux groupes de travail sur ces sujets déterminants pour la promotion. Trop tard ! Ceux-ci se sont réunis et voici les grandes lignes de nos discussions futures.

Rappelons que notre but est que chaque agent ait les mêmes chances dans le cadre d'une promotion.

Exemples donnés par la direction :

Le domaine Automates serait scindé en trois : GAB, automates Courrier-colis et autres.

Le domaine Sûreté en quatre : télésurveillance et vidéo-surveillance, coffres et serrures, contrôles d'accès.

Téléphonie / Réseau : TOIP, PST, autocom, câblage.

Informatique : sites marchands, sites tertiaires, partenaires (APC, RPU...).

L'idée serait de renvoyer à la maîtrise d'une technique plutôt que de raisonner à partir du matériel qui, lui, peut recouvrir plusieurs spécialités. La "matrice" serait composée d'unités de certifications, comme le dossier de promotion ; il resterait à déployer cet outil au sein des fiches d'intervention. Il pourrait aussi être envisagé de rajouter des compétences comme la logistique ou l'assistance/dépannage à distance.

La discussion va commencer lorsque nous aurons la liste des gestes essentiels. Côté SCT, ce travail de "découpe" n'est pas encore finalisé...

La structure fonctionnelle cible

Voici ce que devrait être la structure fonctionnelle cible (ou le pyramidage) avec l'application de l'accord :

	Avant	Après
II.1	7 %	1 %
II.2	19 %	2 %
II.3	37 %	45 %
III.1	9 %	20 %
III.2	12 %	10 %
III.3	8 %	12 %
Gr. A	7 %	8 %

(la baisse des III.2 s'explique par le passage des cadres en III.3)

Il nous faudra la structure fonctionnelle pour les personnels techniques (ATM + SCT).



Fédération des activités postales et de télécommunications

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

Décembre 2020



Combien de II.1 et II.2 de plus de 3 ans ?

Si la direction annonce 70 promotions vers le II.2 et 315 vers le II.3, nous avons souhaité savoir combien d'entre eux ont déjà atteint la durée de trois ans à la DSEM.

En effet, trois ans, c'est le temps moyen prévu pour atteindre le II.3 quand un collègue est issu du vivier. Pour SUD-PTT, celles et ceux qui ont passé le cap des trois ans à la DSEM devraient être nommés II.3 dès la signature de l'accord.

Voici les chiffres :

+ en ATM :

- entre 3 et 4 ans : 47

- entre 4 et 5 ans : 5

+ de 5 ans : 20 (dont 13 avec + de 20 ans d'ancienneté)

+ au SCT :

- entre 3 et 4 ans : 13

- entre 4 et 5 ans : 3

+ de 5 ans : 6 (dont un a + de 20 ans d'ancienneté)

Soit un peu plus de 90 collègues concernés par notre proposition d'être nommés rapidement après signature de l'accord.

Cadres, parlons de la vraie vie !

Il y a unanimité parmi les syndicats pour considérer que l'accès au groupe A est trop restreint (11+4).

Pour SUD-PTT, il faut analyser le contexte, à savoir que le cadre reste le seul intermédiaire (en plus de ses tâches habituelles) entre Vincent Auriol et les techniciens dont il organise le travail. La suppression des ARM n'a fait qu'aggraver le problème. De ce fait, le cadre est souvent le "réceptacle" de toute une série de tâches "administratives" qui, elles, n'ont pas disparu ! Résultat : le temps de travail moyen oscille autour de 120-125 % des 35 heures.

Nous avons proposé la création d'une fonction d'adjoint au DTSI qui serait groupe A auquel on pourrait ajouter un agent RH (ou plus selon la volumétrie) afin de prendre en charge la gestion d'activités administratives. L'idée est d'avoir une "mini ARM"... Réponse : un groupe A par territoire c'est trop et la création d'une fonction RH est contraire à la philosophie de SLD.

On devrait pouvoir discuter aussi de la création de postes d'encadrants supplémentaires. Le fond de l'affaire en effet est, dans un premier temps, que les heures supplémentaires ne sont pratiquement jamais déclarées. C'est un tabou dans cette entreprise... tabou qu'il faut faire tomber car un employeur ne prend en compte la réalité du problème qu'en voyant la facture en fin de mois.

C'est de cela que doivent discuter les encadrants d'un point de vue collectif : faire reconnaître leur charge de travail en déclarant leurs heures supplémentaires ainsi que les tâches qui ne relèvent pas de leur fonction.

La direction travaille sur la semaine type (page 17 de l'accord) concomitamment avec l'objectif de simplifier le traitement des demandes locales et la création d'un outil pour l'organisation des tournées. Soit, mais il faudrait en savoir un peu plus sur le sujet avant la signature de l'accord !

Enfin, le fait que la fiche de poste d'un III.3 prévoit l'encadrement de 8 à 15 agents (du simple au double !) pose un vrai problème !

Garants des résultats et de la performance de leur équipe, le manager et l'encadrant de proximité

- organisent le travail de l'équipe, partagent les objectifs et le sens des actions prévues et pilotent l'activité,
- s'assurent du bon fonctionnement de l'équipe en favorisant la communication et apportant leur soutien,
- informent les équipes sur l'actualité postale, l'avancement des dossiers en cours et les projets à venir et accompagnent le changement.

Formation, et si la DSEM créait un réseau de formateurs ?

Le projet d'accord est ambitieux avec un catalogue très étoffé. Mais la question demeure : comment faire demain ce qui n'a pas pu être fait hier ? En plus des formations "continues", il y a près de 400 personnes qui doivent être formées pour atteindre le niveau II.3 ! Soit 40 % du support SI... sans compter les formations qui vont être déclinées pour les nouveaux niveaux de fonction en classe III.

Au vu du nombre d'agents à former, nous avons aussi demandé que des apprentis et/ou des intérimaires puissent rester à la DSEM à l'issue de leur mission ou de leur apprentissage.

Promotion, il faut un rappel aux règles !

En parallèle à l'accord, nous avons demandé qu'une note de service rappelle les règles en vigueur en matière de promotion. Ce que nous développons ici est issu d'exemples concrets qui nous sont remontés.

I - Rappeler que l'avis de la hiérarchie ne peut pas être refusée à l'agent. Il s'impose à la hiérarchie qui ne peut pas bloquer le dossier d'un agent.

II - Rappeler aussi que, même en cas d'avis défavorable, le dossier ne peut être bloqué pour cette raison : « L'avis émis par la commission de médiation est communiqué au fonctionnaire (ou au salarié). Cet avis et le compte-rendu relatif à la tenue de la commission **font partie des documents qui sont ensuite transmis au jury.** »

III - Rappeler que les compétences décrites dans le dossier ne se limitent pas à celles que l'agent exerce au moment de l'inscription. Les unités de certification ont une "durée de vie" de cinq ans.

IV - Et rappeler enfin qu'un agent peut saisir une commission de médiation en cas de désaccord sur l'avis émis sur sa candidature.

Prochaine plénière
de négociation :
le 15 décembre

En clair, l'apport d'un personnel déjà formé serait tout bénéfique pour la DSEM et ses agents. Réponse de la direction : le "pic" de recrutement est derrière nous (donc le nombre d'agents à former devrait baisser...) et il y a toujours un veto du Siège à un recrutement externe, sauf dérogation motivée et particulière.

Pour revenir à la formation, il y a de nombreux problèmes, problèmes qui ne sont pas nouveaux à la DSEM :

- le lieu de Chartres qui peut apparaître comme rédhibitoire (passage et repassage par Paris),
- le contenu de certaines formations (ex : nous avons remonté à la direction précédente la formation GAB qui ne correspondait pas au modèle de la Poste),
- des formations qui arrivent après l'apprentissage des "gestes essentiels"
- une logique d'objectifs à atteindre pour la hiérarchie sans forcément être en rapport avec les besoins réels,
- et parfois, des problèmes de remboursement.

D'autres modalités de développement des compétences seront activées tels que :

- Le tutorat,
- L'apprentissage en situation de travail (doubleur),
- L'appui d'experts à distance (SVP tech),
- Les stages d'immersion dans d'autre ATM
- L'appui managérial et de la filière RH.

Ces actions de développement des compétences pourront être menées par les spécialistes de classe 3 et les experts de Chartres.

On voit dans le texte soumis à accord la volonté de diversifier les modalités de formation (cf. ci-dessus). Mais pour que cette démarche aboutisse, il faut à notre avis créer un véritable réseau de formateurs clairement identifiés et répertoriés. Un tel réseau permettrait de décentraliser certaines formations et/ou de les faire sur site d'une durée à définir évidemment.

L'idée n'est pas d'avoir des formateurs à temps complet mais des collègues qui, en fonction des besoins, acceptent de faire des formations "courtes" et pendant le temps de travail. La pédagogie nécessaire à une bonne formation devrait être compensée par une prime à la vacance.

Plutôt que de s'appuyer sur les seuls agents à 18 mois de la retraite (ou en TPAS), nous pourrions ainsi appuyer les besoins en formation sur un réseau territorial. De la même manière, ces collègues devraient être associés aux réunions avec les experts pour discuter du contenu des formations, à partir de leur propre expérience.

SCT, les horaires : on avance...

Nous attendons toujours la répartition du personnel sur les différents horaires. En revanche, pour l'horaire qui déplaît le plus (le plus tardif), le maintien des brigades est acquis, ce qui dégonflerait le nombre d'agents nécessaires sur cette tranche horaire.

La création d'une brigade "vacation unique" d'après-midi permettrait de faire baisser encore le nombre d'agents sur cette tranche horaire tardive. Reste à connaître le nombre d'agents intéressés et le "taux de décroché" en fin de soirée.

Ces sujets vont être rediscutés lors de la plénière du 15 décembre...

Remisage à domicile

SUD-PTT a fait trois propositions afin que le temps de déplacement supplémentaire éventuel lors la prise de service (chez le premier client) soit pris en compte, au choix :

- « *je pars plus tôt, je finis plus tôt* »,
- l'extension du principe du nomadisme, le temps de travail débutant au départ de son domicile,
- ou le rappel au Code du travail avec compensation du dépassement.

Nous avons rappelé en bilatérale qu'il était logique d'appliquer au moins le Code du travail...

Mobilité : sa place en rapport avec la promotion

C'est peu fréquent à la DSEM mais il arrive que des agents expriment la volonté de faire une mobilité. Or, il semble que les promotions se fassent sans que ces demandes n'aboutissent. Nous avons donc demandé que priorité soit donnée aux demandes de mobilité avant toute promotion.

Ceci n'est que l'application des textes puisque, qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des salarié-es, il est fait obligation à

l'employeur de publier les postes vacants afin que chaque agent puisse se porter candidat.

Reste à voir sur quels niveaux serait ouvert un appel à candidature. Par exemple pour combler un poste de niveau II.3, doit-on ouvrir sur ce seul niveau ou tous les niveaux du II.3 au III.3, soit tous les niveaux qui correspondront demain aux fonctions des techniciens ?



Stationnement, rendez-vous au CHSCT de la mi-décembre !

Sujet qui n'est pas au menu de l'accord mais abordé en bilatérale : les problèmes de stationnement, notamment en centre-ville et souvent dans les grandes villes. Non, seulement il y a des difficultés à stationner mais le stationnement "résidentiel" par paiement applicatif rend maintenant impossible tout paiement en liquide.

Nous avons déjà abordé ce problème il y a quelques semaines : une partie du CHSCT de décembre va être consacrée à un projet pour l'ensemble des agents de la DSEM. La difficulté venait du fait qu'il fallait trouver une société (souvent des start-up) qui gère tout le territoire et les villes concernées.

ATM Martinique, licenciement pour un droit de retrait !

Covid 19 à La Poste : un masque ou un bâillon ?

Un collègue technicien salarié de Martinique - Kévin Zobal représentant de la CGTM - va être licencié pour avoir usé de son droit de retrait exercé suite au refus de porter un masque chirurgical datant de 2009.

En effet, lors de la tenue de la seconde commission consultative paritaire fin novembre, les représentants de la Poste ont refusé de soumettre au vote une sanction moindre de celle proposée par la direction, à savoir le licenciement.

Notre collègue s'inquiétait en effet des qualités de filtration et de l'état bactériologique d'un produit stocké pendant plus d'une dizaine d'années sans que son employeur ne puisse lui en garantir la fiabilité. La direction allant même jusqu'à prétendre que Kévin n'aurait fourni aucun justificatif de son absence depuis le 9 juin alors que son droit de retrait a été clairement signifié et motivé depuis le 8 juin. La direction aurait dû répondre à ses obligations légales en matière de signalisation du droit de retrait et non répondre par un licenciement.

Le Siège a fait faire des tests sur ces masques mais très tardivement (cf. encadré), des mois après le droit de retrait exercé par ce collègue. C'est donc la responsabilité du groupe qui est engagée dans cette affaire. Dans un premier temps, le Siège a refusé de communiquer les résultats des tests aux membres de la CNSST pour des motifs futiles.

Du style, « les résultats sont en anglais » (traduire : « ça ne sert à rien car vous ne comprendrez pas ! »), les réservant « à qui de droit si nécessaire » (inspections du travail,...). Incroyable !

Après de nombreux échanges avec la Poste, nous avons enfin obtenu communication de ces tests, l'un en anglais, l'autre en allemand ! La Poste ne les aurait donc pas traduits ? On reste dans le grotesque et l'obstruction caractérisée. Et il est probable que le danger grave et imminent déposé par le CHSCT de la DSEM a certainement accéléré les tests organisés par le Siège... et leur communication !

La fédération SUD PTT a donc décidé de faire analyser par un laboratoire indépendant des lots de masques de

2009 qui ont été largement distribués. Ils faisaient partie de ce fameux stock de 24 millions d'unités mis de côté lors du premier confinement quand l'usage du masque était déconseillé, voire interdit par les autorités publiques.

Une position que la direction de La Poste avait à l'époque observée dans tous les services. Ainsi, lors du premier confinement, les facteurs-trices faisaient leur tournée à visage découvert, comme les chargés de clientèle en bureau de poste

qui ont accueilli à partir du 5 avril 2020 plus d'un million de personnes pour le versement des prestations sociales et autres pensions.

Nous soutenons Kevin dans toutes ses démarches pour faire valoir ses droits.

Order Code:	EUA70-00008155
Reception Date:	14-Sep-2020
Analysis Starting Date:	14-Sep-2020
Analysis Ending Date:	18-Sep-2020
Sample described as:	Masks
Information provided by the customer:	
Client Reference:	Masque chirurgical
Sample Description:	Production date: 11 octobre 2009
La Poste 9 rue du Colonel Pierre Avia 75015 Paris France	
Bischofshofen, 25.09.2020	
Prüfbericht / test report B 25686	
Labor-Nr. / identification of the test laboratory:	B 25686
Prüfprodukt / test product:	Masks (560-2020-00006072)

DGIM, une année de stress au SCT !

Le Dispositif de Gestion des Incidents Majeurs est en place depuis bientôt un an. Il a été mis en place pour intervenir en urgence sur des incidents bloquant l'activité d'un site.

Les agents affectés à ces appels, le sont aussi aux appels en direct. Lorsqu'un appel Dgim arrive sur leur poste, ils doivent laisser l'appel en cours et répondre à l'appel urgent. Les collègues doivent donc gérer le fait de devoir laisser la personne avec qui ils étaient et décrocher l'appel urgent !

Seuls les managers d'un secteur peuvent appeler le numéro d'urgence, leur numéro de téléphone étant le seul reconnu sur cette ligne. Actuellement, le Dgim génère 500 appels par mois. Dans ces 500 appels, beaucoup ne sont pas de vraies urgences. Le collègue a parfois dû laisser son bureau, pour répondre à un problème de souris sur la ligne DGIM !

Un manque de communication est-il responsable de ce nombre croissant de faux appels DGIM ?

La plupart des managers pensent que cette ligne est disponible pour qu'ils puissent joindre le centre d'appels plus rapidement.

Les agents du SCT subissent le stress de cette ligne téléphonique depuis bientôt une année sans qu'aucune amélioration du service ne soit intervenue. Lors de la présentation de ce nouveau service, il était prévu une cinquantaine d'appels par semaine, il y en a quasiment trois fois plus.

Nous demandons que ces appels ne soient plus dirigés sur des collègues affectés à la prise d'appels en direct et qu'une nouvelle communication soit à nouveau faite auprès des managers sur l'utilisation de cette ligne d'urgence.

