

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

DSEM

Vers la grande casse ?

Courant juin 2019, les syndicats étaient invités à une Commission du Dialogue Social de La Poste (CDSP) ☐ Objectif : ouverture d'un "chantier social" qui doit porter, entre autres, sur les régimes de travail ☐ Conséquence : les accords et les usages en vigueur ont été dénoncés jeudi 14 novembre ☐ Revue de détail des arguments...

Première CDSP en juin...

Au mois de juin, nous n'en saurons guère plus, la direction ne souhaitant pas nous donner de sujet précis hormis la volonté de revoir les régimes de travail (suppression du cycle de 13 semaines, entre autres) et revoir les horaires d'intervention de la DSEM (interventions jusqu'à 18 heures).

Elle nous indiquera alors que tous les sujets pourront être abordés lors de ce "chantier social".

Reprise des activités des Centres Financiers

Courant septembre, nous étions de nouveau conviés à une CDSP portant sur la reprise des activités techniques des techniciens en Centre Financier (IRT). Cette reprise d'activité prévoit l'intégration des techniciens SI en Centre Financier positionnés sur des postes en II.3 et III.1 à la DSEM. Cette intégration ne prévoit pas de mobilité, ces agents restant « basés » sur leur site d'origine.

Cependant, ces agents pourraient voir leur champ d'activité élargi à d'autres sites situés à proximité immédiate...

Ces techniciens intégrés à la DSEM se verront impactés par le chantier social. Ce projet a avant tout un impact important sur les activités du centre d'appels, ce dernier recevant depuis peu les appels clients basés en CF.

☞ Puisque la direction souhaite ouvrir le chantier social sur d'autres questions que les seuls régimes de travail, en voilà un prioritaire pour SUD :

- l'état des effectifs,
- les conditions de travail, l'ergonomie des postes de travail,
- et les classifications du personnel au SCT !

Seconde CDSP début octobre : les "préconisations" de la DSEM...

Le 2 octobre, la direction a réaffirmé sa volonté de dénoncer les accords et usages avec cette fois un calendrier : la dénonciation des accords a été faite le 14 novembre, les agents recevront un courrier d'information en décembre 2019.

Des bilatérales et des plénières se tiendront à partir de janvier 2020, jusqu'à la signature ou non d'un accord, pendant une durée de 12 mois au maximum. C'est la règle du droit du travail, dite du "3+12" en cas de dénonciation d'accord : un préavis de 3 mois et une négociation qui peut durer 12 mois.

Dans les documents fournis nous pouvons lire quelques grandes orientations et justifications de la direction. Nous apportons notre réponse pour chacune d'entre elles.

1- « Une mise en conformité avec la réglementation actuelle » : en gros, les accords ARTT ne seraient plus "d'équerre" avec le droit du travail...

Réponse SUD : Quelle mise en conformité ? Les entreprises n'ont pas l'obligation de renégocier leurs organisations du temps de travail malgré la loi du 20 août 2008.

Que dit la fiche pratique relative au temps de travail du Ministère du Travail : « *Le dispositif de modulation du temps de travail a été abrogé par la loi du 20 août 2008 citée en référence, laquelle ne remet pas toutefois en cause les accords conclus sous l'emprise du droit antérieur. Les entreprises peuvent toutefois négocier un aménagement du temps de travail dans le cadre fixé par la loi du 20 août précitée* ».

Conclusion : nos accords signés lors du passage aux 35 heures sont tout à fait valides !

2 - « Une organisation du temps de travail permettant de répondre à nos engagements vis-à-vis de nos clients internes »

Réponse SUD : l'organisation du temps de travail actuelle a permis, avant la suppression de plusieurs ATM, de répondre parfaitement aux attentes du réseau, du courrier, des partenaires externes. En ce temps-là, la satisfaction client variait entre 95 et 99% lors de la présentation en ETC.

Pour répondre à ces engagements ce n'est sûrement pas sur l'organisation du temps de travail qu'il faut se pencher mais sur le pourquoi du comment ?

Pourquoi « le niveau de service n'est pas à l'attendu sur la plage méridienne pour les managers » au support clients ? La bonne question, c'est plutôt : pourquoi autant de managers appellent entre 12 et 14 heures ? Parce que le matin, ça "bouconne" au SCT... et que, du coup, les managers profitent peut être de la fermeture du bureau !

Même question pour les heures supplémentaires en ATM : la hausse de 31 % entre 2015 et 2019 ? On apprend que 40 % sont utilisées pour « terminer une intervention et couvrir des déplacements longs ». Question : n'est-ce pas plus rationnel que d'arrêter à la fin de service pour revenir le lendemain ?

Au passage, espérons que tout ce chambardement n'est pas justifié par le fait que les VIP auraient besoin de disponibilité, comme il est dit dans le texte, avant 9 heures et après 18 heures...

Fin de service à 17 heures, 18 heures ?

Le document de la CDSP évoque une maintenance curative du « lundi au vendredi 8-18 heures ». Doit-on en conclure que les techniciens devraient travailler jusqu'à 18 heures ?

Questionné lors de la plénière, le directeur s'est engagé à conserver la fin de service au plus tard à 17 heures. D'autres solutions seraient trouvées pour respecter la nouvelle convention passée avec le Réseau.

3 - « Une simplification et une clarification des régimes ainsi qu'une meilleure maîtrise des coûts associés aux heures supplémentaires pour les managers »

Réponse SUD : par l'accord national signé au moment des 35 heures, la DSEM a permis la mise en place de plusieurs régimes de travail au sein d'une même ATM.

Depuis des mois, les derniers embauchés (130 agents) n'ont pas accès au régime en 13 semaines en ATM malgré nos demandes répétées. Du coup, c'est trop facile de signaler « une différence de traitement entre anciens et nouveaux collaborateurs » ! En plénière, nous avons demandé que les 130 agents puissent bénéficier de ce régime, s'ils le souhaitent : c'est non !

4 - « Un meilleur partage des contraintes et la garantie d'un équilibre vie privée-professionnelle pour les collaborateurs »

Réponse SUD : quelles meilleures garanties d'équilibre qu'un régime de travail choisi par l'agent ? On voit bien que le refus de faire perdurer le régime de 13 semaines ne vise qu'à faire des gains de productivité, aucun rapport avec les questions soulevées dans le document ! Pourtant, c'est un régime plébiscité par le personnel : dans les Territoires, 50 % des agents travaillent en 13 semaines alors que les cadres (non concernés) sont comptabilisés dans l'effectif et que 130 techniciens n'ont pas le choix (cf. ci-dessus).

Chantier social : nos demandes !

La première plénière de négociation devrait avoir lieu en janvier. La DSEM insiste sur le fait que « la négociation portera sur un champ plus large que les organisations de travail ».

✍ Pour notre part, nous allons mettre en avant une série de sujets que nous avons déjà portés lors de la réorganisation, à savoir :

- les classifications des postes de travail,
- la notion de polyvalence (NAME), de "pilote" de travaux...;
- les conditions de travail : équipements, véhicules, remisage, ergonomie...

Les femmes et les hommes de la DSEM, toutes fonctions et grades confondu(e)s ne sont pas prêts à sacrifier leurs familles et leurs vies sur l'autel de la flexibilité et de la souplesse visant la production à outrance à des fins bassement financières.

Et particulièrement ces dernières années durant lesquelles, les incessantes restructurations ont déjà rogné sur notre quotidien et sur le "ressenti qualité" de nos usagers.

Toutes et tous, unissons-nous et préparons une riposte à l'ampleur de l'attaque.

Chantier social et management de proximité : va y avoir du boulot !...

C'est un fait : les agents de la DSEM sont de plus en plus exposés à des risques psycho-sociaux (en abrégés RPS) comme en témoignent les Territoires de l'Est (où il y a eu grève...) ou de Normandie. Limiter ces RPS fait partie des missions du CHSCT et les représentants syndicaux (RS) sont là pour l'aider à mener à bien cette mission. Fort de ces constats, le CHSCT a souhaité entreprendre des actions communes avec la direction. Cette dernière a accepté mais à une condition : que les Représentants syndicaux soient écartés des enquêtes menées par le CHSCT. C'est une décision surprenante qui remet en cause l'impartialité des RS et questionne sur la perception qu'a la direction de leur rôle.

Qu'à cela ne tienne, le CHSCT poursuivra tout de même son action de lutte contre les RPS dans tous les territoires et tous les centres d'appel de métropole et d'outre-mer !