



QUEL AVENIR pour la DSEM ?

**FO COM A RENCONTRÉ LA DIRECTION À DEUX REPRISES.
NOUS AVONS ÉTÉ ENTENDUS MAIS AVONS-NOUS ÉTÉ ÉCOUTÉS ?**

Lors de la première réunion à laquelle participaient le directeur de la DSEM, M. Jérôme de Prémèsnil et la DRH, Mme Monique Arnau, nous avons voulu nous concentrer sur 3 problématiques qui nous semblent indispensables de faire évoluer. Sur ces sujets, nos points de vue divergent et leurs rapprochements semblent être les clefs de l'avenir de la DSEM.

1. Une polyvalence poussée à l'extrême et des promotions au compte-goutte

► Le constat FO Com

La polyvalence à outrance, telle que la déploie la direction depuis trois ans, conduit à une situation inquiétante et alarmante : **beaucoup ont l'impression d'être des agents multitâches, interchangeables, de niveau technique moyen dans tous les domaines avec un sentiment de perte d'identité, de motivation et de confiance.** Tous constatent qu'on leur en demande toujours plus sans reconnaissance, mais que les sanctions pleuvent à la moindre défaillance. Certains ont de plus en plus de mal à faire face à cette situation et préfèrent quitter la DSEM. Tout cela induit sur certains sites une mauvaise ambiance et une qualité de vie au travail dégradée. Même constat pour les engagements de la DSEM qui ne sont plus atteints : **la qualité de service et la recherche de performance** sont mis à mal par les suspensions de cas pour panne complexe, escalade N2, sous-traitance. **L'expertise technique** anéantie par la polyvalence rend difficile la **relation client** car nous ne savons plus répondre à leurs besoins aussi efficacement que par le passé.



► La position de la direction

On nous explique qu'il n'y a aucun départ massif de personnel, que la polyvalence est une nécessité déjà mise en œuvre chez nos concurrents et que l'équilibre entre compétences et force de travail est difficile à établir. Face à notre insistance sur la nécessité de déployer également de l'expertise sur un domaine avant de toucher aux autres domaines, la direction semble nous avoir entendu mais renvoi le dialogue vers les Responsables SCT ou Territoires.

► Le cadre réglementaire et nos revendications

Depuis 3 ans, la direction met en avant l'Accord Social pour justifier cette polyvalence mais cela est en partie faux. Nous avons déjà eu ce débat au moment des négociations de cet accord et nous avons pu y faire inscrire que l'on devait développer les compétences sous l'angle de la polyvalence **ET DE LA SPÉCIALISATION**.

FOCom va prochainement rencontrer les responsables du SCT et des ATM afin de faire respecter les engagements pris par la direction dans l'accord. Pour les sites à partir de 10 techniciens, ATM et SCT, les modalités de mise en œuvre de la spécialisation doivent être définies. La polyvalence est nécessaire, mais L'EXPERTISE EST INDISPENSABLE ET VALORISÉE DANS L'ACCORD SOCIAL!

2. Les activités des techniciens ou Conseillers

Support de Classe 3



► Le constat FO Com

À peine l'Accord Social signé, un tsunami s'est abattu sur les techniciens de classe 3 et beaucoup se sont vu imposer d'effectuer du SVP Tech, de la formation ou de l'aide à l'encadrement alors même qu'ils n'avaient jamais postulé sur cette fonction ou pire alors qu'ils avaient postulé et avaient été recalés. Maintenant on leur demande d'effectuer ce travail mais sans avoir le grade. Cela a créé un certain mal-être pour beaucoup d'entre vous. De plus, concentrer toutes les activités sur les classes 3 sans distinction de grade évite à la direction de nommer de nouveaux 3.1 ce qui bloque les 2.3 sur leur grade.

► La position de la direction

La direction considère que l'on est en droit de demander aux agents d'une même classe de faire les mêmes tâches, quel que soit le grade. Les classes 3 «devraient être fiers d'être cadres de l'une des plus grandes entreprises de France» et, à ce titre, réaliser des tâches identiques que l'on soit 3.1, 3.2 ou 3.3.

► Le cadre réglementaire et nos revendications

Là encore, la direction dévoie l'Accord Social. Bien qu'il soit écrit que les techniciens de classe 3 pourront faire du SVP Tech, de la formation et de l'aide à l'encadrement, il n'avait jamais été question d'imposer cela à l'ensemble des agents. De plus, les fiches de fonction de l'accord stipulent clairement que la formation ou l'aide à l'Encadrement sont effectuées par des 3.2 ou 3.3. **Tout technicien de grade 3.1 à qui l'on a demandé d'effectuer de la formation ou de l'aide à l'encadrement a, de fait, été positionné sur un grade 3.2. Cela implique que ce grade doit vous être donné. La direction ne peut pas se réfugier derrière le volume de promotion de l'accord. N'oublions pas que c'est le grade qui définit notre salaire.**

3. La charge de travail des encadrants

► Le constat FO Com

La réduction de la charge de travail des encadrants ressemble à l'Arlésienne : depuis des années, de chantiers en chantiers, de groupes de travail en groupes de travail, des études sont menées pour, au final, apporter quelques évolutions qui, avec les nouvelles tâches qui vous incombent, ne sont jamais une réelle réduction de votre charge de travail.

► La position de la direction

Notre directeur a eu l'honnêteté de reconnaître que vos postes étaient surchargés et qu'ils le resteraient mais que cela devait se faire dans le respect de vos horaires de travail. À l'issue de cette réunion, notre directeur a dit qu'il allait se pencher sur les chantiers et groupes de travail concernant les encadrants.

► Le cadre réglementaire et nos revendications

L'Accord Social DSEM a apporté un premier pas « concret » vers une évolution de votre situation. La direction de la DSEM a l'obligation de mettre en place un plan d'action concernant l'allègement de votre charge de travail. À ce jour, cela n'est pas respecté. **Nous ne lâcherons pas l'affaire pour que la mise en place d'un plan d'action soit effective, cela est une obligation induite par l'Accord Social et nous comptons bien faire respecter cela.** Aujourd'hui, vous êtes trop nombreux à devoir effectuer des heures supplémentaires non-payées... Inadmissible et illégal.

La seconde réunion du 2 février, uniquement avec la DRH, a permis d'aborder d'autres sujets sur lesquels nous comptons bien obtenir une clarification ou faire respecter vos droits :

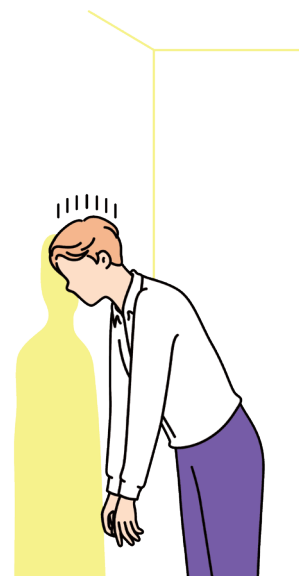
► Problème de communication avec les RH de proximité

FO Com a évoqué les nombreuses remontées des agents concernant des délais extrêmement longs dans les réponses, voire pas de réponse du tout. Nous avons demandé à minima le rétablissement d'un numéro de téléphone pour les urgences.

Réponse de la DRH : proposition de la mise en place d'un lien pour prendre RDV dans la signature des RH de proximité. Mme Riquier indique qu'il existe de grosses confusions entre services RH (RHP, CSRH, etc.), une communication peut être refaite. Elle indique également qu'il ne faut pas hésiter à relancer, même par Teams, et prendre RDV si nécessaire.

► Demande d'assouplissement de la règle des 3 ans d'attente pour passer un grade de Classe 3

M. De Prémésnil et Mme Arnau parlent d'assouplir cette règle depuis plusieurs mois. FO Com attend toujours du concret.



► Qui attribue réellement les RAP? Y-a-t-il un quota de grades par entité?

Il existe une opacité dans l'attribution des RAP, une confusion (voulue ?) entre l'expérience et les compétences et de forts soupçons de quotas de grades par entité. La DRH nous dit que ce sont les encadrants et DTSI qui font remonter les noms de ceux qui devraient avoir une promotion mais, dans de nombreux cas, de très bons dossiers ne passent pas. Les N+1 et N+2 nous disent que c'est à Paris que cela se décide, Mme Arnau nous dit que non. Alors qui décide et sur quels critères ? FO Com reste dubitative !

Concernant les quotas : nous n'avons pas obtenu de réponse non plus. Pourtant, nous avons trop de remontés d'agents qui ne pensent pas être à égalité de chance face à l'obtention d'une promotion et se trouvent bloqués parce que leurs collègues ont déjà eu le grade avant eux au sein de leur entité. Mais à quoi joue la direction ?

► Promotion 3.3 des encadrants encore 3.2

La direction avait réaffirmé à de nombreuses reprises que lorsque le DTSI estime que l'encadrant est aux attendus, il peut saisir le DPS pour demander l'ouverture de la RAP. À ce jour, plusieurs encadrants aux attendus n'ont pas pu obtenir de RAP! FO Com rappelle l'engagement de la direction et exige qu'un nombre de RAP suffisant soit ouvert pour **TOUS** les encadrants aux attendus.

► Postes INFRAS en Centres d'Appels

Les 3 Infras des Centres d'appels sont bloqués sur la fonction de Conseiller Support 3.1 depuis de très nombreuses années. Aucune fiche de poste, aucune description de leurs tâches et des refus systématiques sur le grade 3.2. FO Com revendique que leur fonction soit reconnue et détaillée et qu'on leur permette d'accéder au 3.2!

► Rappels des règles en matière d'IEV, Tickets Restaurants, Remisage et Nomadisme

FO Com constate de nombreuses disparités dans la bonne application des règles générales Poste ou définies dans des accords, et la tentative de certains territoires de passer outre ces règles. La DRH nous confirme qu'un ETC va être déployé sous 3 mois et nous explique qu'un travail est fait sur la réglementation (IEV/TR) au niveau du Groupe. Espérons que ce ne soit pas pour niveler par le bas!

FO Com répète ce qu'elle a déjà dit sur le tract de « L'infobésité » : il est temps de redonner du sens à notre métier et de reconnaître notre travail!

L'ensemble des agents, soutenus par FO, demande à la direction d'apporter des réponses concrètes aux problèmes soulevés et d'écouter celles et ceux qui sont sur le terrain.

***FO reste à vos côtés,
N'hésitez pas à nous contacter!***

CONTACTS

dsem: focom.dsem@gmail.com

Vos représentants locaux:

Mathieu Moreau - 06.30.37.70.87

Élu CT et CHSCT SCT - CA69

Mathieu Helbois

Responsable local FO Com des ATM

Frédéric Cuisant - 06.72.27.26.44

Secrétaire départemental 04

Élu au CT et CHSCT NOD DSEM



@FOCOM_DSEM_SCT



@FOCOM_DSEM_NOD



www.focom-laposte.fr

DÉTERMINÉS

POUR NOUS SUIVRE

