

« La vie est faite de morceaux
qui ne se joignent pas... »

Une nouvelle vague de projets de réorganisation déferle sur les services informatiques et techniques.

C'est une habitude chez nos dirigeants de tout changer quand les organisations précédentes commencent à fonctionner correctement.

Au prétexte cette fois ci de mutualisation, après avoir défendu mordicus les bénéficiaires d'une métiérisation à outrance, sans aucune autocritique sur les gâchis financiers et humains dont nous les avions pourtant avertis.

Autant d'incompétence force le respect. Et ils ont bien mérité leurs Super Rémunérations de cadres stratégiques (épinglées il y a peu par la Cour des comptes).

Mais nous dit-on la bouche en cœur : Regardez, vous avez demandé la mutualisation, la voilà ! Et regardez, nous ré-internalisons certaines activités...

Avant de rentrer dans le détail des différents projets, disons le tout net : vu du personnel, aucun bénéfice n'est à attendre de ces réorganisations.

La mutualisation, paradoxalement, produit de nouveaux découpages de nos Directions, avec des transferts d'effectifs d'une direction à l'autre.

D'autre part la réinternalisation se fait avec... des reprises d'emploi. C'est là le maître mot, décliné dans tous les services de La Poste. Les économies, c'est sur les emplois qu'il faut les faire !

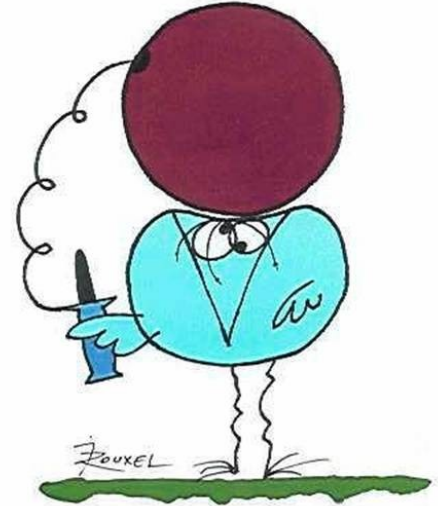
Nous avons conservé en mémoire les aberrations du passé récent, comme les investissements coûteux au Courrier dans des plate-formes industrielles surdimensionnées par rapport à une baisse tendancielle du courrier.

Nul doute, qu'aujourd'hui, c'est avec la même cécité que nos dirigeants détruisent l'emploi à grand coups de faux, sans se préoccuper le moins du monde d'une pyramide des âges inquiétante si la règle d'or du Zéro recrutement doit effectivement être mise en œuvre.

A SUD, une de nos revendications reste la stabilité des organisations. Elle est souhaitée par les personnels. Et cerise sur le gâteau, elle permet de travailler plus sereinement et plus efficacement.

Et puisqu'on parle de mutualisation, après tout les informaticiens et techniciens relèvent tous fondamentalement d'une DSI de La Poste, qui pourrait être une référence stable dans le temps.

Les devises Shadok



EN ESSAYANT CONTINUELLEMENT
ON FINIT PAR RÉUSSIR. DONC :
PLUS ÇA RATE, PLUS ON A
DE CHANCES QUE ÇA MARCHE.

La preuve par l'absurde à Nantes

La métiérisation à Nantes a éclaté nos services (déjà mutualisés à l'époque) en plusieurs directions. Ils ont subi des réorganisations successives, les modelant différemment au fil du temps.

Arrive la mutualisation ta ta ta !

Nan, c'est pas vrai, on va se retrouver tous ensemble ?

Ben nan...

La mutualisation c'est une Direction supplémentaire (Courrier) sur Nantes suite au projet SAP. Revoyez vos devises Shadocks, y aura interro à la prochaine RAP !

Mais on reste tous postiers quand même ?

Mouais... Mais à la manière des Inconnus dans un sketch resté célèbre sur les chasseurs, y a postier et postier.

Si vous êtes DISFE, il faut montrer patte blanche à la DSI Centrale, et si vous êtes DSI Centrale il faut envisager de passer les checkpoints avec carte d'identité contre badge à l'entrée...

C'est vrai qu'avant c'était n'importe quoi. On pouvait boire le café ensemble puisqu'il y avait un couloir et une porte commune entre les bâtiments. Ils l'ont remplacée par un mur !

Elle est belle la mutualisation, si vous êtes travailleur handicapé, il n'y a pas de toilettes handicapé à la DSI Centrale, mais il y en a à la DISFE, justement pas loin derrière le mur ! Qu'est ce qu'on fait, on perce un tunnel ?

Heureusement qu'ils ont installé des caméras partout, personne n'ira faire pipi sur la pelouse !

DISIT

La mise en place du SLCC (service spécialisé dans la lutte contre la cyber criminalité) c'est 41 emplois prévus en cible. C'est aussi la preuve qu'en conservant en interne les compétences, il est possible d'avoir des services spécialisés et experts de haut niveau.

Mais la question de l'emploi est présente, car seulement une quinzaine d'agents sont positionnés sur SLCC. À CAP emploi équivalent (mais sans visibilité pour 2016) la question des recrutements et des réorientations pour cause de changement de métier se pose. La DISIT ne doit pas non plus négocier sur la rémunération de ces fonctions qui relèvent de l'expertise.

Nous alertons aussi sur le risque de disparition du Pôle Gestion infrastructures Réseaux (DISIT Bordeaux) selon les choix à venir pour le nouveau réseau.

L'accord local sur les régimes de travail n'est pas remis en cause. A la DISIT, ce sont les scénarios voulus par les agents qui ont toujours le mieux fonctionné comme le 24/7/365.

DISFE/DSEM

La Direction a convoqué les organisations syndicales à une CDSP où sont remis en cause l'ensemble des régimes de travail de la DISFE .

Selon la Direction il s'agit d'unifier et d'harmoniser les régimes de travail par rapport à la situation actuelle correspondant à « *une multitude d'accords hétérogènes* » et avec l'intégration d'équipes DSEM.

La Direction a posé le cadre dans lequel elle souhaite contraindre la négociation. L'aménagement contiendrait :

- un régime de 35H hebdomadaires
- des régimes pluri-hebdomadaires dits en période
- une annualisation du temps de travail
- le forfait jours pour les cadres autonomes

Il n'existe pas actuellement d'accord d'annualisation à la DISFE et le forfait jours s'appliquait de manière très restrictive jusqu'à ce que malheureusement l'accord national mal nommé « un avenir pour chaque postier » permette son extension.

Les personnels et leur organisations syndicales ne doivent pas se laisser imposer ces deux derniers types de régimes de travail qui dégraderont leurs conditions de travail.

DSI Centrale

La mutualisation en cours avec le Courrier se fait par réorganisations successives. Après le socle poste de travail mutualisé et l'intégration d'une équipe parisienne de 21 personnes au CSORH de la DSI Centrale, ce sont les équipes SAP qui quittent la DSI Centrale pour la Direction du Courrier (51 personnes).

En parallèle un 2ème projet veut rattacher une vingtaine de personne à la DRHRS sur Paris. S'il y a une réelle mutualisation à la clé du projet SAP One, les justifications affichées pour le rattachement à la DRHRS ne tiennent pas la route.

Dans les deux cas de figure les agents devront changer de Direction avec tous les inconvénients inhérents. Le premier dossier de la CDSP était particulièrement flou et l'organigramme cible absent. Les OS ont toutes demandé une deuxième CDSP prévue en septembre.

Il est nécessaire d'obtenir des garanties en terme de transfert de poste, de maintien des régimes de travail, de suivi logistique. Malheureusement le dernier texte CDSP ne fait plus référence aux garanties RH du premier texte. Oubli ou volonté délibérée ?

Ces deux réorganisations auront également des conséquences sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel puisque plusieurs élu(e)s quittent la DSI Centrale.

Un sérieux problème à la Direction Technique

Et ce problème est directement lié au Directeur et à son management agressif et brutal. Nous en voulons pour preuve deux exemples

Accords RTT et horaires variables

Menée à la hussarde, la « négociation » qui préfigure ce que seront les accords d'entreprise inférieurs au Code du travail (réforme lancée dans la foulée du rapport Combrexelle), a abouti à une proposition de la Direction très en dessous de ce qui existait précédemment. Ce projet d'accord fait l'impasse sur les horaires variables et permet d'étendre le forfait jours à l'ensemble des cadres. Il faut dire que pour ceux qui ne seront pas volontaires au forfait jours, le projet limite considérablement les possibilités de regrouper les RTT (pas plus de 2 jours accolés).

On n'imagine pas que des syndicats dignes de ce nom aillent signer ce type d'accord particulièrement vicieux.

Une postière handicapée licenciée.

Après deux ans d'altermoiments, 3 procédures de licenciement engagées, la DT a finalement licencié une postière ayant le statut RQTH.

Dans la lettre de licenciement, la DT reconnaît elle même qu'elle n'a pas respecté l'accord handicap (auquel pourtant La Poste fait une large publicité), mais elle fait reposer le licenciement sur la salariée. Affirmer que la victime est coupable de son non reclassement - au-delà de l'ineptie juridique - est un procédé pour le moins indécent.

La DT serait incapable de proposer un poste de reclassement acceptable ? L'obligation s'entend au niveau du Groupe La Poste. Le médecin avait préconisé entre autre le télétravail, mais il est vrai que sur cette période le Directeur de la DT faisait de la résistance à la mise en place de cet accord national.

Que ce soit l'accord télétravail ou l'accord handicap, le Directeur est de ceux qui s'assoient allègrement dessus !

Face à ce déni de justice, la salariée a saisi le Conseil des prud'hommes. Elle y sera assistée et défendue par SUD.