



# CSRH ENSEIGNE :

## Des avancées à confirmer sur le terrain !

**À sa demande, Force Ouvrière a été reçue en bilatérale le 5 décembre et a participé le 6 décembre à une CDSP (commission de suivi) sur la mise en place des CSRH Enseigne.**

### **I. ACCOMPAGNEMENT FINANCIER :**

FO continue de développer sa revendication de mise en place d'une indemnité fonctionnelle plancher de 200 euros pour tous. Cette indemnité est à réévaluer en fonction de critères cumulables qui pourraient être :

- *mobilité d'un métier à un autre + 500 euros,*
- *mobilité incluant des déplacements réguliers + 300 euros,*
- *modification de responsabilité (poste d'encadrant) + 200 euros.*

La négociation doit être réouverte au niveau de chaque DAST accueillant un CSRH, au besoin, Force Ouvrière sera l'initiateur de la demande. Nous insistons également pour que l'Enseigne soit garante de la mise en place d'un système compensatoire homogène sur l'ensemble du territoire.

### **II. LA REVALORISATION DE LA FILIÈRE CSRH ENSEIGNE :**

Les compétences nécessaires à l'exercice d'une gestion rigoureuse du dossier des Postiers ne cessent de s'enrichir, seuls les niveaux de classification continuent de marquer le pas.

Faut-il rappeler que les agents CSRH doivent maîtriser en consultation et saisie :

- SIGP2 (paie salariés et saisie gestion fonctionnaires)
- ALPE NET (gestion des paies fonctionnaires)
- GEODE (gestion opérationnelle des établissements)
- MOSAIC (suivi de l'activité en CSRH)
- LOTUS (messagerie)
- SIPREVA (gestion accidents de travail)
- FANNIE (consultation paie)
- ORIENT (appréciation)
- GRC (gestion relations clients) (objectivation du délai de réponse)

**FO revendique un repyramidage de la filière RH en CSRH avec de véritables perspectives de carrière pour tous les acteurs. Dans un premier temps, le niveau II.3 doit très vite atteindre les 70 %. La Poste se dit consciente de l'évolution des niveaux d'exigence et se dit prête à ouvrir un chantier de négociations au premier trimestre 2012. Les agents CSRH peuvent compter sur FO pour obliger La Poste à prendre des décisions rapides.**

### III. CONDITIONS DE TRAVAIL :

FO a de nouveau dénoncé les conditions de travail dégradées liées non seulement à la réorganisation mais aussi au manque d'anticipation des besoins de formation, aux notes de services contradictoires et aux systèmes informatiques défaillants.

Seul l'investissement personnel des agents (cadres et non cadres) a permis de faire face et d'éviter le pire, même si les réclamations « dévoreuses » de temps sont encore nombreuses. Cette conscience professionnelle déployée à tous les niveaux témoigne de l'attachement des agents à leur métier, et ce, trop souvent avec dépassements horaires et fragilisation de leur santé.

#### Leur implication dans :

- la migration des dossiers en juin et juillet,
- la prise en charge et l'appropriation des nouveaux portefeuilles ainsi que les activités GEODE,
- les doublures liées à l'intégration de nouveaux arrivants,
- la mise en place de GRC,

**mérite une reconnaissance autre que verbale de la part de nos patrons.**

**Force Ouvrière revendique l'attribution de 2 jours de repos compensateurs. À noter l'engagement de La Poste à prendre en compte les difficultés supplémentaires liées au statut de site pilote du CSRH de Villeurbanne.**

### IV. CONCERNANT LES SITES DISTANTS :

Pour FO, la mise en place des sites distants, si elle correspond à une sollicitation sociale en vue d'éviter des mobilités géographiques importantes pour les agents, elle permet aussi de sauvegarder le savoir et les compétences acquises par ces mêmes agents. Il importe de donner une perspective sur le maintien de ces sites.

Pour La Poste, si la création des sites distants est un moyen de gérer la « transition », cela passe par une organisation qui doit être assurée sur une période de 2 à 3 ans. Aujourd'hui, les agents des sites distants sur Châteauroux – St Briec – Epinal – Besançon et Mont de Marsan ne sont plus en reclassement, ils sont ou seront rattachés aux différents CSRH (Mont de Marsan au 1<sup>er</sup> février). Par contre, certains sites ont atteint un niveau d'emploi (3 agents et moins) qui ne permet plus d'envisager leur maintien, il s'agit de Niort – Strasbourg, Chambéry – Clermont Ferrand – Carcassonne – Bar le Duc – Saint Lô.

Il subsiste temporairement 30 UGRH.

### V. DIVERS :

Pour FO, les processus et méthodes de travail doivent être homogènes sur l'ensemble des CSRH. Les exigences locales sans fondement réglementaire de la part des DELP ne peuvent donner lieu à des traitements particuliers. Par contre, il est nécessaire que les CSRH aient connaissance des accords locaux ayant une incidence en matière d'IEV, d'heures supplémentaires.

**Nous revendiquons des moyens humains, matériels et des processus fiables nécessaires à l'exercice de la fonction RH. La filière RH participe au premier plan à la reconnaissance du travail de l'ensemble des Postiers à travers une gestion rigoureuse de la rémunération et de la carrière de tous.**

**FORCE OUVRIÈRE : VOS CONDITIONS DE TRAVAIL,  
C'EST NOTRE COMBAT !**

Prélèvement des cotisations :

OUI  NON

Bulletin à remettre  
au responsable  
local ou à retourner à :

ADRESSE : .....  
MAIL .....  
DÉCLARE ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE  
À COMPTER DU : .....  
À .....  
LE .....  
SIGNATURE .....

NOM : .....  
PRÉNOM : .....  
EMPLOYEUR : .....  
ÉTABLISSEMENT : .....  
GRADE/ANNEAU : .....  
N° DE SÉCURITÉ SOCIALE : .....

**Bulletin  
d'adhésion**

**FO COMMUNICATION  
60 RUE VERGNAUD  
75640 PARIS CEDEX 13**