



60 rue Vergniaud
75640 Paris Cedex 13
www.fo-com.com
postes@fo-com.com



DAST - CSRH Enseigne

FO, un engagement constant dans la filière RH !

Dans la continuité de son engagement au service de l'ensemble des personnels de la filière RH, Force Ouvrière a sollicité une audience auprès de l'Enseigne. Audience qui a eu lieu le 13 septembre et qui nous a permis de faire le point sur la mise en place des CSRH Enseigne.

FONCTIONNEMENT CSRH ENSEIGNE

Le pilotage fonctionnel est assuré par un centre de compétences CSRH composé de 6 personnes ayant pour mission de piloter et de coordonner l'exploitation, d'animer fonctionnellement les CSRH, d'assurer les procédures et contrôle interne, et de gérer les projets et missions transverses.

Le pilotage hiérarchique revient aux DAST.

Une instance de pilotage composée des RH de DAST se réunit une fois par mois.

Une Maîtrise d'Ouvrage Stratégique a été mise en place au niveau du Corporate.

LE CAP EMPLOI FIN JUILLET 2011 SUR 54 SITES :

- CSRH et SDCSRH : 425 agents
- UGRH : 170 agents

Les sites spécialisés tels Besançon traitent les congés bonifiés, Saint-Brieuc et Epinal les prestations sociales. Les activités de gestion des frais de déplacement qui devaient être prises en charge par Strasbourg se sont vues transférées à Châteauroux dès le 1^{er} juillet. Quant au site de Niort, il n'aura jamais vu le jour !

Les organisateurs devraient déployer le nouvel outil GTA système dénommé « AGATE » à l'Enseigne suivant le calendrier initial (2012). Mais Géode n'est pas encore mort ! Il faudra encore vivre avec ! Combien de temps ? Autant d'incertitudes pour l'organisation des CSRH pour les mois à venir.

ANNONCE D'OUVERTURE DE DIFFÉRENTS CHANTIERS, À SAVOIR :

- **Organisation CSRH DAST** : Une volonté d'uniformiser les modes de fonctionnement de tous les CSRH
- **Le traitement des archives** en lien avec le Service National des Archives : dématérialisation de certains documents des dossiers personnels

CONSTAT FO :

- Surcharge de travail (nouvelles activités, nouveaux périmètres, désagréments liés aux transferts des dossiers),
- La Poste, une fois de plus, compte sur l'implication des personnels pour pallier l'absence d'informations sur les processus modifiés suite à la fusion UGRH-CIGAP,
- Distorsion fonctionnelle de nombreux agents issus des UGRH (II.3 sur des fonctions II.2),
- Non reconnaissance des compétences,
- Formation inadaptée aux besoins immédiats (fiabilité des saisies et du traitement des heures supplémentaires dans Géode par des agents non formés),
- Des CSRH qui n'ont pas le même mode de fonctionnement (Gestionnaires Spécialisés sur les modules en appui aux encadrants RH dans certains sites, un calendrier de prise en charge de nouvelles activités dans les CSRH fluctuant suivant les départs des collègues des UGRH et les décisions des DAST).

Pour FO, la priorité est la reconnaissance des personnels de la filière RH à leur juste valeur ! Ce ne serait que respect et considération !

FO revendique et propose :

- Une revalorisation de la structure fonctionnelle s'impose,
- Que l'octroi de la prime fonctionnelle allouée aux agents issus des UGRH soit également versée aux agents issus des CIGAP.
- Que les personnels en distorsion fonctionnelle conservent le bénéfice de leur part variable ! Le maintien de cette prime serait le signe d'un management responsable et d'une reconnaissance des compétences des agents,
- La pérennisation des sites spécialisés au-delà du 31 décembre 2012,
- Dans un souci de non mobilité géographique imposée, l'optimisation de la fluidité inter-métier,
- La mise en place de formations de qualité avec appui, soutien et suivi.

Paris, le 15 septembre 2011

Monsieur Jacques RAPOPORT
Directeur Général de l'Enseigne

Monsieur le Directeur général,

La métérisation de la filière RH via le projet GAPP «Gestion Administrative du Personnel et de la Paie» s'est traduite au 1^{er} juillet 2011 par la création de Centres de Services RH (CSRH) intégrant les DAST.

Cette réforme s'est traduite par la suppression d'UGRH, des services RH notamment au sein des DAST et des emplois y afférents.

Les personnels de la filière RH ont été particulièrement exposés. Ils sont confrontés à une évolution des outils informatiques et à une maîtrise de la réglementation RH et du droit du travail qui est en évolution permanente. De plus, ils ont subi un transfert arbitraire dans les métiers, et tout cela sans aucune reconnaissance professionnelle.

Reconnaître la qualité du travail, la performance des agents et la prise en considération de leurs compétences seraient à minima d'appliquer pour les personnels RH, la CDSP du 14 juin 2007 relative à l'évolution de la fonction comptable de la classe II qui prévoit 70 % des agents en II.3.

Un repyramidage de l'ensemble des personnels de la filière RH s'impose de fait.

Par ailleurs, il serait juste que la prime fonctionnelle allouée aux agents issus des UGRH dans le cadre de cette réforme soit aussi accordée aux agents issus des CIGAP.

Dans l'attente de votre réponse que nous espérons favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur général, l'assurance de mes respectueuses salutations.

Le Secrétaire général,
Jacques DUMANS

Pour FO, l'égalité de traitement de l'ensemble du Personnel, quel que soit le CSRH auquel il appartient, doit demeurer !

Cher(e)s collègues,

Le 18 octobre, vous serez appelé(e) à élire vos représentants aux Comités Techniques, aux Commissions Administratives Paritaires (fonctionnaires) ou aux Commissions Consultatives Paritaires (salariés).

Vous Voterez :

- **Aux Comités Techniques** ce qui déterminera la représentativité syndicale, pour désigner les représentants syndicaux qui défendront vos intérêts. La Poste devra réunir cette nouvelle instance pour traiter des sujets portant sur l'organisation et le fonctionnement des services, la formation et le développement des compétences, l'égalité professionnelle, les évolutions technologiques et les méthodes de travail et leurs conséquences sur le personnel...
- **Aux CAP ou CCP** qui traiteront tous les sujets ou recours portant sur votre situation personnelle (appréciation, avancement de grade, accident de travail, reclassement pour inaptitude, discipline...).

Cette année, l'enjeu de ces élections diffère des précédentes. Elles auront des conséquences directes sur la représentativité syndicale, les CHS-CT, la politique sociale...

Pourquoi voter Force Ouvrière ?

Notre conception du syndicalisme n'est pas de cogérer et encore moins de se poser en accompagnateur aveugle des réformes postales. Force Ouvrière est attachée à la politique contractuelle et au militantisme revendicatif.

Nous signons un accord lorsqu'il procure une avancée pour tous les postiers, fonctionnaires et salariés. Force Ouvrière n'est pas opposée à toute évolution dès lors que celle-ci s'inscrit dans une démarche de progrès et de justice sociale.

