



COM

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

DAST : Premiers échanges

Une délégation Force Ouvrière a été reçue au siège de l'Enseigne afin d'entamer une négociation concernant les conditions de travail dans les DAST. En effet, les CDSP sur la vie au travail se succèdent dans les différentes entités et fort logiquement on y retrouve des thèmes transverses à toutes les DAST. Notre audience a donc pour objet de cibler ces thèmes avec la volonté d'obtenir des réponses nationales.

I. LES EFFECTIFS

Lors de la mise en place des DAST (1^{er} janvier 2009), l'effectif cible était de 1 600 Agents auxquels s'ajoutent les 377 Agents UGRH et prochainement les 355 Agents CIGAP qui rejoindront les CSRH Enseigne. Il convient également de tenir compte de la filière contrôle des risques pour un effectif de 212. L'effectif CSRH est aujourd'hui à 1 pour 108 (Agents); cependant, de nouvelles applications informatiques dont les conséquences restent à définir, pourraient venir le modifier.

Force Ouvrière a souligné qu'il existait encore de nombreux collègues identifiés PASL et donc en instance de réorientation et que nombre d'entre eux vivaient mal cette situation. Les réorganisations successives sont déstabilisantes. Nous n'admettons pas qu'elles conduisent à la dévalorisation professionnelle par des propositions de poste sur des niveaux inférieurs au poste antérieurement tenu.

L'impact à venir des nouvelles organisations ou nouveaux « outils » CSRH, SIRH, AGATE ont un impact négatif évalué globalement à 30 emplois.

Les répercussions d'OSMAN (Optimisation du Système de Management des Activités Numéraires) en DAST sont nulles.

Sur les fonctions, les fiches de poste :

Peu d'évolution depuis la CDSP du 7 juillet 2008 hormis le rattachement des fonctions CCPR (Chargé du Contrôle Permanent et des Risques) aux DAST (responsable - animateur...). La fonction de moniteur de production III.3 reste à valider. Concernant les conseillers en mobilité, la rareté des Conseillers en Développement Professionnel (CDP), rend pertinente notre revendication d'accès au groupe A.

II. L'EVOLUTION DE CARRIERE - LA REMUNERATION

Nous demandons à la Poste de nous informer du taux de promotion dans les DAST comparativement à celui observé au sein du « métier » de l'Enseigne. Pour FO, la promotion doit être possible compte-tenu des spécialisations de plus en plus poussées nécessaires à l'exercice des fonctions en DAST.

Nous revendiquons l'application de la promotion « coup de chapeau » aux Agents DAST qui n'auraient, au cours de leur carrière, bénéficié d'aucune promotion (compte non tenu de la reclassification) (voir accord réseau Enseigne du 4 novembre 2010).

Concernant la classe II qui verra ses effectifs gonflés avec la création des CSRH, nous revendiquons un pyramidage proche de ce qui s'est fait dans la filière comptable, c'est-à-dire 70 % des Agents en II-3.

Pour les cadres et cadres supérieurs, nous revendiquons la garantie du maintien de la rémunération globale des Collègues ayant fait l'objet d'une réorientation subie suite à réorganisation. Pour les cadres supérieurs, la décision relative à la revalorisation salariale et à l'attribution de la part variable doit faire l'objet d'une analyse étayée par des éléments factuels.

III. LA FORMATION

Dans un environnement en perpétuelle évolution au niveau de l'organisation mais aussi des processus, des outils, la Formation se doit d'être réactive en anticipant les changements.

Le constat reste celui d'un manque d'anticipation, voire de demandes non satisfaites. La conséquence peut aller jusqu'à déstabiliser les Agents au travers d'une perte de confiance en soi, de temps perdu, d'énerverment... Faut-il s'étonner alors si le résultat n'est pas toujours dans les délais attendus !

IV. LES MOYENS, L'ENVIRONNEMENT MATERIEL

Les outils informatiques, quand ils ne manquent pas (micro portable), sont trop souvent peu performants et du coup mangeurs de temps.

L'équipement en téléphonie portable est à la traîne et les moyens de déplacement peuvent poser problème.

Nous exigeons de la Poste qu'elle tienne compte des impératifs liés à l'exercice des différentes fonctions à travers l'attribution des moyens correspondants. Un recensement de ces moyens par fonction est donc nécessaire.

Concernant les « guichets uniques », une analyse des différentes ambiances (physique - lumineuse - thermique) suivie d'une mise à niveau traduirait en acte la volonté réelle d'améliorer les conditions de travail.

La dotation de moyens budgétaires pour l'amélioration des conditions de travail apparaît trop souvent en décalage avec les réels besoins du terrain.

Les conditions de VIE AU TRAVAIL occupent une place importante dans le discours tenu par nos dirigeants. Force Ouvrière leur propose de poursuivre par des actes. Les réponses que vous apporterez au sondage que nous avons distribué permettront d'argumenter pour mieux revendiquer.

**Force Ouvrière, l'engagement syndical
au service de vos conditions de travail !**