

Nouvelle organisation de la DRHRS-Courrier

La CDSP convoquée le 26/09/2013 avait pour objet de présenter aux organisations syndicales de la DAGS le projet d'évolution de la DRHRS-Courrier, d'ouvrir la procédure de conduite du changement et de recueillir nos premières remarques.

Participaient à cette rencontre : Muriel Bernardi pour la DRHRS, Corinne Barrot et Sylvie Le Mad pour la Dags, un représentant FO, un CGT, et deux CFDT.

Le Projet:

La DRHRS-C devrait passer de 10 sous-directions à 8. Trois sous-directions disparaissent et sont rattachées l'une au Pilotage et les 2 autres au développement RH. Le département d'ingénierie conseil de l'Université du Courrier est également rattaché au pôle développement RH, sans changement dans la situation géographique, ni la fonction des agents concernés. Si la DRH garantit qu'il n'y aura aucun changement pour ces agents, il faudra qu'elle l'écrive, car pour l'instant le doute est permis, et les questions sont nombreuses ! (nature des prestations attendues, déontologie afférente, étendue des personnels accompagnés). En outre la question des emplois d'assistant doit être examinée avec attention.

La DO2P remonte d'un cran dans l'organigramme et devient membre à part entière du CODIR de la DRHRS. A l'intérieur des pôles PSST, DO2P, dialogue social et juridique et au pôle SOP (Syndicat des Opérateurs Postaux), il ne devrait pas y avoir de modifications structurelles importantes, mais les fonctions et fiches de poste peuvent quand même évoluer en fonction des nouvelles missions. Un pôle secrétariat général regroupe les missions transverses, la communication et la gestion interne.

Calendrier : Après l'annonce en CDSP nationale en juin, la direction a tenu 2 ETC et un séminaire RH. Des entretiens individuels ont été réalisés avec les managers. La présente réunion fait office de CDSP d'ouverture dans la conduite du changement, le CHSCT va être convoqué pour présenter le diagnostic et réaliser l'étude d'impact, des réunions bilatérales avec les syndicats seront organisées pour approfondir les questions du personnel et des OS et discuter de l'accompagnement éventuel et des modalités. En fin de cycle, une nouvelle CDSP sera consacrée au projet finalisé puis seront convoquées les instances délibératives CHSCT et CT (Comité Technique) de la DAGS. Le tout dans le trimestre à venir pour que l'organisation soit sur orbite en janvier 2014.

Bien que cette réorganisation concerne 2 NOD différents avec un transfert d'agents (la DAGS et l'Université du Courrier) la DRHRS n'envisage pas de CT national comme c'est pourtant la règle ! La CFDT n'exclue aucun recours, mais se déterminera en fonction du niveau de qualité de dialogue qu'on nous proposera... Pour l'instant bien maigre !

Volet social absent :

Il aura fallu réclamer en séance une photo de la situation actuelle, un simple organigramme de la DRHRS faisant office de point de départ ! A part les numéros de téléphone, il n'y a pas de chiffrage, ni de visibilité des postes impactés.

En l'état du dossier actuel il n'y a aucun volet social, les postes en vue sont déjà préemptés, et les titulaires des postes supprimés sont invités à devenir « agiles » ou à tester les qualités de l'accompagnement individuel...

Les problèmes de l'organisation actuelle ne sont pas connus (surcharges de travail de certains postes, malaises au travail et leurs manifestations plus ou moins psychosomatiques, besoins des agents et des clients de la DRHRS). Seront-ils résolus ? Comment faire converger des conditions d'emplois différentes selon le service d'origine ? En nivelant par le bas ? Il est ici indispensable que les spécificités liées à l'itinérance de certaines fonctions soient prises en compte et fassent l'objet de réelles compensations.

Comment le personnel est-il invité à s'exprimer, sur la qualité de son travail, sur ses attentes, comment peut-il participer à la construction du projet ? L'ambiance de l'ETC de septembre paraissait plutôt plombée...

Engager un vrai dialogue : une nécessité au Siège Courrier !

La Cfdt a donc demandé que la Direction approfondisse l'ensemble des impacts envers l'organisation générale et envers le personnel, pour qu'il apporte sa vision du travail et des changements nécessaires.

Nous vous invitons à réfléchir collectivement dans vos équipes et services, quels sont vos savoirs faire collectifs, quels sont vos besoins et ceux de vos clients et fournisseurs, quelles sont les compétences et moyens à développer pour remplir vos missions, et de quelle façon nous pouvons passer de l'industrialisation de l'accompagnement individuel qui nous est proposée, à une vraie démarche d'amélioration de la gestion RH des personnels et des projets.

Nous vous invitons à dialoguer avec vos représentants CFDT, nous faire connaître vos difficultés et propositions. Nous vous invitons à être attentifs les uns aux autres pour éviter qu'un collègue rencontrant des difficultés soit isolé. La CFDT est prête à vous accompagner individuellement et collectivement.

Vous pouvez contacter Véronique Dumont, responsable CFDT cadres (vdumont@cfdt3c.fr), Yves Chaize ou Thierry Delaunay vos représentants locaux Cfdt, et Christophe Nieradzik pour l'UC.

La CFDT, la réponse syndicale d'aujourd'hui !