



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

Meilleure prestation RH selon La Poste

Affaiblissement et déshumanisation du service RH pour Force Ouvrière.

Le 14 décembre une CDSP nationale a officialisé le lancement des transferts UGRH ainsi que l'expérimentation des nouveaux organigrammes en centres financiers.

Mutualisation des activités UGRH (saisie GEODE)

Seules les activités (travail de saisie) seront mutualisées vers 2 plateformes dédiées : Montpellier dans un 1^{er} temps (34 agents) et Dijon fin 2010 (une soixantaine d'agents)

1^{er} lot de transfert vers Montpellier mi-janvier des activités du centre de Strasbourg, puis transferts progressifs jusqu'en juin 2010 (Marseille, Lyon, Nancy et Paris).

Dans ces centres, les agents sont placés en reclassement et bénéficient de l'accord AMB. Aussi, FO veillera à ce qu'il n'y ait aucune anticipation réalisée en amont. Sinon, les agents ne seraient plus concernés par l'accord AMB.

Outre les conséquences sur l'emploi et les conditions de réorientation des personnels, le manager de proximité devra se métamorphoser en gestionnaire RH...

Les agents devront désormais s'adresser à leur manager pour des renseignements RH de 1^{er} niveau : questions sur les congés, absences, indemnités, etc. En cas de problèmes ou précisions réglementaires, seuls les managers seront habilités à appeler la plateforme de Montpellier. Leur travail sera modifié et la charge augmentée, elle est déjà importante, des formations sont prévues. Une dizaine de volontaires cadres et chefs d'équipe de Strasbourg testeront les différents modules proposés et les sessions ainsi que leur durée pourront ainsi être modifiées ou adaptées.

Premier semestre 2010, lancement du test des nouveaux organigrammes cible DRH sur Paris, Marseille, Lyon, Nancy, Strasbourg et Montpellier (incluant la mutualisation des activités UGRH).

Selon la strate du centre et le nombre d'agents gérés, la direction RH d'un centre financier se composera désormais de deux pôles :

- le pôle GAR/SEOT (processus RH et opérations de gestion, environnement et organisation du travail, relations sociales/actions sociales),
- le pôle EEC (gestion prévisionnelle, développement des compétences et orientation/reconversion).

LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE

Suite à notre demande, un nouvelle DCSP se déroulera en septembre 2010 pour :

- un bilan du premier lot de transfert des saisies UGRH vers Montpellier,
- la pertinence des nouveaux organigrammes DRH des centres tests,
- la validation des nouvelles fonctions de la DRH.

Les commentaires FO

Lors de cette CDSP nous avons fermement condamné ces nouvelles restructurations qui se mettent en place. Et cela, en dépit des pétitions des agents des centres financiers demandant avec leurs organisations syndicales, une pause significative dans la déclinaison de tous ces projets.

À notre demande de bilan de la CDSP de novembre 2008 (concernant les évolutions de la classe II en RH) la DSF a donné la garantie d'ouvertures de promotions pour les centres financiers qui ne seraient toujours pas dans la cible: lancement des dispositifs de promotion avant toutes réorientations de personnels.

Même si ces organigrammes traduisent une évolution fonctionnelle des métiers des Ressources Humaines vers des fonctions de niveau II.3, III.1, III.2 voire niveau III.3 (fonction de CMOP par exemple), la DO confirme sa volonté de mutualiser les activités UGRH. Cette organisation préconisée met

en évidence un dimensionnement plus que restreint des équipes et notamment sur le pôle GARS/ET (phénomène accentué sur les plus petits centres d'ailleurs).

1 Gestionnaire RH pour 150 EUTC gérés, pour Force Ouvrière ce dimensionnement est inadapté à la population des centres financiers compte tenu du taux de temps partiel. Il est évoqué de revoir cette cible en prenant en compte le dimensionnement en « personnes physiques » gérées et non plus en EUTC. Cette estimation faisant partie du test, à voir en septembre 2010.

Enfin, pour FO le « référent » RH doit être maintenu au sein de la direction RH des centres financiers, gage d'une proximité et de réactivité à solutionner les problèmes de gestion de personnels. Durant cette phase test, FO veillera à ce qu'il n'y ait pas d'anticipations réalisées sur les autres centres. Certaines directions de centre sont habituellement assez zélées sur ce point.

Nos responsables prétendent vouloir développer un meilleur contact RH de proximité avec le personnel dans chaque CF, pour Force Ouvrière les conditions sont réunies pour organiser un affaiblissement des services RH.

Si les dirigeants de La Poste veulent, comme on le suppose, améliorer la rentabilité de l'entreprise, qu'ils commencent par reconnaître sa rentabilité sociale.

La performance d'une entreprise est tout aussi dépendante de ses résultats que de la bonne santé et de la motivation de ses personnels.

B u l l e t i n d ' a d h é s i o n

Prélèvement des cotisations :

OUI

NON

Bulletin à remettre
au responsable
local ou à retourner à :

NOM :

ADRESSE :

PRÉNOM :

EMPLOYEUR :

MAIL :

ÉTABLISSEMENT :

DÉCLARE ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE

GRADE/NIVEAU :

À COMPTER DU :

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE :

À, LE

TÉL. :

SIGNATURE

FO COMMUNICATION
60 RUE VERGNAUD
75640 PARIS CEDEX 13

LA NÉGOCIATION, C'EST NOTRE FORCE