

## Année de lutttes et de succès LA SOLUTION EST ENTRE NOS MAINS !

Alors que la CGT ne cesse d'alerter sur la situation alarmante et que dans les services les préoccupations tournent autour du manque d'effectifs et des difficultés croissantes à réaliser nos tâches respectives, la DSRH, elle, continue sa politique de reprises d'emploi, par tous les moyens. Fermetures de sites, fusions de CSRH, recrutements en berne...l'année 2024 commence à fond de cale pour notre direction.

### UNE DIRECTION TRÈS...FUSIONNELLE

Ainsi, la dernière plénière avait pour ordre du jour une nouvelle fusion de CSRH, regroupant cette fois-ci Aquitaine et Occitanie. Comme à l'habitude, ce projet nous est présenté comme une opportunité pour les collectifs de travail, alors qu'il acte de fait un éloignement des interlocuteurs, aggrave les déplacements notamment pour les membres du Codir et va surtout servir à reprendre des emplois.

Resteraient ainsi sur ce nouveau double CSRH, un seul directeur, 1 seul RRH...sans garantie de conserver les postes « en doublons », dans un avenir proche.

### DEMANDE D'AUDIENCE INTERSYNDICALE À LA DSRH

Face à l'ampleur des attaques et de la souffrance au travail constatée dans nos services, les syndicats CGT – CFDT – FO et SUD se sont réunis et ont décidé d'une demande d'audience commune à la DSRH. Celle-ci se tiendra le 1<sup>er</sup> février et vous trouverez au verso de ce tract les revendications communes qui seront portées lors de cette audience.

Cette intersyndicale est un plus pour tous les personnels de notre direction :  
**ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS  
POUR NOUS FAIRE ENTENDRE.**

Pour autant, il est certain que seule l'intervention de l'ensemble du personnel, par une action d'ampleur pourra permettre la satisfaction de nos revendications.

### PROJET OTT, VERS UNE REMISE À PLAT DES HORAIRES

Deuxième sujet à l'ordre du jour lors de la Commission de Dialogue Social en décembre et qui suscite beaucoup d'inquiétude dans les services. Bien que l'un des seuls critères plébiscités par les personnels de la DSRH au travers des questionnaires annuels soit les horaires de travail et l'équilibre vie perso/vie pro, ceux-ci sont dans le viseur de notre direction.

**La DSRH a ainsi réalisé une étude de l'existant sur l'ensemble des sites composant la DSRH.**

**La conclusion de cette étude est... qu'il n'y a pas de risque juridique, hormis sur un cycle de travail réglementairement non conforme... que le cumul badgeuse et RTT est possible... mais... qu'il faut quand même remettre à plat tous les horaires.**

**🔴 Le motif : avec les départs de personnels, l'organisation va se trouver en risque et devra être revue.**

La DSRH avoue donc être parfaitement consciente des dégâts provoqués par sa politique mais n'entend pas changer de cap.

**La solution évidente est pourtant d'embaucher du personnel !**

**Une double peine donc pour les personnels qui devraient en plus accepter une remise en cause des horaires de travail auxquels ils sont attachés.**

La DSRH se veut néanmoins rassurante : avec la mise en place des **Comités Sociaux Économiques** (futures instances de représentation des personnels), le projet ne démarrerait pas avant 2025... Ils n'ont bien évidemment aucune arrière-pensée, et supposer que ces nouvelles instances seraient surtout plus facilitantes pour faire passer des mauvais projets, serait pure médisance de notre part.

# POUR 2024, PRENONS DE BONNES RÉOLUTIONS : MOBILISONS-NOUS ET AGISSONS POUR NOS REVENDICATIONS.

Ci-dessous l'ensemble des points portés par l'intersyndicale lors de l'audience du 1<sup>er</sup> février :

- ◆ Des embauches pérennes pour couvrir les positions à découvert, la transformation des intérimaires en CDI La Poste, la constitution d'un volant de remplacement pour permettre aux équipes de travailler sereinement.
- ◆ Le remplacement de chaque départ
- ◆ L'arrêt du projet « trajectoire immobilière DSRH » et des fermetures de sites prévues, une recherche de relocalisation de proximité
- ◆ L'arrêt des restructurations et réorganisations incessantes, qui fragilisent les collectifs de travail et sont responsables d'une perte de sens du travail
- ◆ L'arrêt des regroupements de CSRH, créant des déplacements supplémentaires et éloignant les interlocuteurs et les lieux de décisions des personnels
- ◆ L'arrêt des expérimentations non présentées en CHSCT à l'instar du travail par flux
- ◆ Un redimensionnement de certaines activités, et en particulier le médical fonctionnaire
- ◆ La reconnaissance des efforts réalisés au quotidien depuis l'accord social de 2018, de la montée en compétences, attributions des personnels et spécificité des fonctions, au travers d'un plan de promotion interne spécifique avec le grade de base III.1 et un repyramidage de toutes les fonctions.
- ◆ Le doublement des postes d'AF et RT, la réduction de leurs portefeuilles, afin qu'ils soient réellement en soutien aux équipes
- ◆ Le doublement des postes de formateurs spécifiques DSRH, un plan de formation ambitieux pour une réelle appropriation des nouveaux outils, l'acquisition de nouvelles compétences et un accompagnement qualitatif des nouveaux arrivants
- ◆ La mise à disposition des moyens matériels pour réaliser les activités dans de bonnes conditions (accès aux véhicules de service, ordinateurs,.....)
- ◆ La négociation d'un nouvel accord social, formalisant l'ensemble des futures mesures à mettre en œuvre et ouvrant des perspectives aux personnels de la DSRH, toutes catégories confondues.



Un retour des réponses apportées par la DSRH vous sera effectué ultérieurement. La DSRH ne peut s'en tenir à des formules autoritaires pour nous faire intégrer qu'il n'y aurait pas recrutements possibles et que les difficultés rencontrées au travail seraient de la seule responsabilité de personnels mal organisés et jamais satisfaits de l'évolution de leurs outils.

**D'ores et déjà mettons en débat les moyens que nous sommes prêts à utiliser pour nous faire entendre.**

REJOIGNEZ LA CGT

