



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Les DCN déconfinées

DIALOGUE SOCIAL : UNE CHARGE OU UNE CHANCE ?

La crise sanitaire a démontré l'importance de savoir s'adapter à l'urgence. Les DCN, chacune à leur manière, ont géré cette période... Un bilan pragmatique sera nécessaire.

L'instance de dialogue social, la grande oubliée ?

Dès le début de la crise sanitaire (« *post-préparation* » du confinement), l'action de la CFDT, s'est orientée vers le soutien des postiers et la préservation de leur santé.

La CFDT a exigé des dirigeants des « Directions à Compétences Nationales » (DCN) qu'ils priorisent la santé de leurs collaborateurs, clarifient les orientations et ne laissent pas les managers locaux gérer seuls la crise. Durant les deux mois de confinement, seuls les CHSCT se sont tenus dépassant largement le cadre de leurs compétences initiales (*prévention des risques et de la santé au travail*), au détriment des Commissions de Dialogue Social de La Poste (CDSP).

L'utilité des CDSP oubliée durant le confinement !

- Pour La Poste, le 1^{er} lieu de concertation institutionnelle (cf BRH « *conduite de changement à La Poste* ») est la **Commission de Dialogue Social (CDSP)**, qui a fait défaut tout au long cette longue période des 60 jours de confinement alors qu'elle aurait aidé à préparer le déconfinement durant cette crise. Dans la plupart des DCN, l'absence de tenue de CDSP sur les organisations et les processus a eu pour conséquence de voir apparaître à nouveau la création de clivages dogmatiques et des conflits stériles entre directions et certaines organisations syndicales contestataires.
- **L'exception ne faisant pas la règle**, La DSRH (CSRH) a organisé jusqu'à trois CDSP nationales dont deux sur la crise (PCA et PRA*) et des CDSP locales en territoire. Le tout dans un climat apaisé de partage, d'implication et de confiance entre l'ensemble des parties prenantes (Directions, ligne managériale et organisations syndicales).

En temps de crise, où est passée la coordination par filière ?

La crise sanitaire a été révélatrice du manque de coopération et de coordination sur des sujets transversaux à toutes les DCN des filières supports, provoquant des incohérences dommageables pour toutes les parties prenantes : postiers, directions, organisations syndicales.

- **Plans de Continuité d'Activités (PCA) : « ressortis du placard »** après leur réactualisation et aussi vite remisés après leur mise en œuvre ?
- **Télétravail en période de crise** : disparités dans l'interprétation des textes existant entre les DCN, disparités aussi dans les DCN de même branche avec des demandes contradictoires : Pour certaines, obligation de transmettre une attestation de conformité électrique et d'assurance multirisques et pour d'autres, aucune obligation.
- **Heure Mensuelle d'Information Syndicale (HMIS) : pour éviter toute interprétation de connivence ou de compromission, un dialogue social doit être loyal.**
La Télévente BSCC a autorisé la première HMIS à Distance (HMISD) de l'histoire de La Poste maison-mère, sous réserve que cette pratique soit conforme aux règles du droit syndical existant. Ce droit offert, sans transparence, ni équité à une Organisation Syndicale (OS) contestataire, sans communication préalable à l'ensemble des autres OS, met à mal, de fait, le dialogue social.



La crise sanitaire et le confinement furent un test grandeur nature pour vérifier parmi les dirigeants des DCN, ceux qui avaient la culture de la concertation et du dialogue social et ceux qui ne l'avaient que de façade !

* PCA : Plan Continuité d'Activité
PRA : Plan Reprise d'Activité

Le télétravail plébiscité dans les services supports, par son recours massif par La Poste en temps de crise, méritera d'être regardé avec de nouvelles lunettes !



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

A contrario, la mobilisation des postières et des postiers des services supports des DCN a été exemplaire !

Pour toutes questions
contactez votre
interlocuteur CFDT local
ou par mail :

laposteDCN@f3c.cfdt.fr

Quelques illustrations pour répondre aux besoins des postiers et/ou des clients :

- ▶ **La DAPO** avec la réorientation complète des filières d'approvisionnement vers les besoins sanitaires des établissements ;
- ▶ **La CSSG (Sécurité)** avec la mise en place de vigiles dans les bureaux de Poste et la sécurisation des sites face aux incivilités fortes pour protéger les équipes en place sur les bureaux ouverts ;
- ▶ **La DT/DSEM**, en poursuivant les activités de maintenance,
- ▶ **La DSRH** en adaptant les services pour préserver les activités de paie de tous les postiers ;
- ▶ **La DDCE/TV** en réorientant les forces commerciales et services clients vers l'accompagnement de clients parfois déboussolés ;
- ▶ **Le CSMSI/DSI BSCC/DSI BR (ex DISFE)** en adaptant les réseaux numériques surchargés ou l'intégrité digitale pour les activités bancaires ;
- ▶ **La DNAS** en recherchant des partenariats dans le cadre du soutien et de l'accompagnement aux postiers (ex : *restauration collective* ou *plateau repas*, *garde d'enfants*, *aides aux devoirs en partenariat avec les associations de postiers*).

La CFDT s'interroge : questions inhérentes à « l'après-crise »

Durant la crise, le dialogue social semble avoir navigué entre un jeu malsain de mise en concurrence des organisations professionnelles et un dirigisme niant le personnel et ses représentants (tentatives de transformer les CHSCT en chambre d'enregistrement des décisions RH).

- ▶ **Quelles leçons doit-on en tirer ?** Devra-t-on à nouveau construire dans l'urgence un nouveau plan de confinement en cas de nouvel évènement ou chaque DCN a-t-elle déjà le sien ?
- ▶ **Quel modèle d'exemplarité pour les postiers ?** Autant de méthodes que de Branches, autant de méthodes que de DCN, entre centralisation et décentralisation lorsque cela arrange ces dirigeants, ont rendu le dialogue social compliqué.

À travers son réseau en DCN : « 63 représentants du Personnel en CHSCT et plus de 450 militants constituant son cercle pour apporter soutien et alertes », la CFDT continuera d'être force de proposition vis-à-vis des DCN afin que chacun (*agents, cadres et managers*) puisse travailler dans les meilleures conditions.

POUR LA CFDT, LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL DOIT ÊTRE UN ATOUT PRÉCIEUX DANS LES DCN ... ET PLUS QUE JAMAIS EN PÉRIODE DE CRISE !

Entre économie
et santé, la
variable
d'ajustement
ne doit pas être
le dialogue
social !

Vous souhaitez
rejoindre notre
collectif CFDT ?

Des propositions ?
Contactez-nous :

laposteDCN@f3c.cfdt.fr



f3c.cfdt.fr

F3C CFDT 47-49 avenue Simon Bolivar 75950 PARIS Cedex 19
Tél.: +33(0)1 56 41 54 00 - fax: +33(0)1 56 41 54 00 - email: f3c@f3c.cfdt.fr