

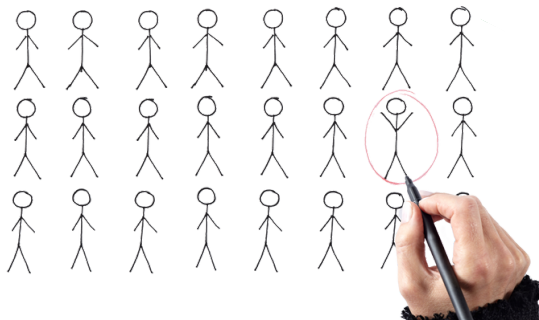


PROJET D(R)EX : GRANDES MANŒUVRES EN PERSPECTIVE ...

LE PROJET DREX EST DÉSORMAIS EN PHASE DE GÉNÉRALISATION. LES PREMIERS APPELS À CANDIDATURES POUR LES CHEFS DE PROJET ONT ÉTÉ LANCÉS DÉBUT JANVIER. LA MISE EN PLACE EFFECTIVE EST ANNONCÉE AU 1ER JUILLET 2023. (DEXOM COMPRISE).

LE GRAND MERCATO EST DONC OUVERT !

Au-delà des éléments de langage, l'essentiel pour la CFE-CGC Groupe La Poste reste bien que chacun y trouve son compte. Sur ce point, la vigilance reste de mise ...



UN RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LES 3 DREX PILOTES NOUVELLEMENT APPELÉES DEX A PERMIS DE CLARIFIER CERTAINS PRINCIPES ...

Les recrutements :

Seuls les candidats retenus lors de la présélection ont été reçus en entretien.

Les candidats non retenus à l'issue de l'entretien ont eu un retour pour explications mais restent dans l'incertitude.

Certains candidats retenus n'ont pu être libérés de leur ancienne fonction au 2 janvier, ce qui a nécessité une entraide, notamment de la DTSO pendant cette période transitoire.

Les anciens chargés de mission non retenus sur les nouvelles fonctions sont positionnés sur une fonction appui.



UN DISCOURS QUI SE VEUT RASSURANT :

Les personnels impactés ont bénéficié des mesures de l'accord social de la BGP N du 8 décembre 2021 ainsi que de l'accord Corporate LPEAP.

Les collaborateurs non retenus sont en « lettre de mission ». La Direction a annoncé qu'ils bénéficieront d'un accompagnement individuel jusqu'en 2024 : aide à la mise en place de leur « projet professionnel »...

La méthode reste donc bien de prioriser la mise en place de la réorganisation et ... de remettre à plus tard le traitement du « SAV RH » avec tous les risques que cela suppose pour les intéressés ...

POUR LA CFE-CGC PERSONNE NE DOIT RESTER SUR LE CARREAU.

Cette transition ne doit pas se faire au prix de « laissés pour compte ».

A titre d'exemple, certains collègues DS non retenus lors de la présélection ont eu le sentiment d'un « manque de transparence » dans le processus de recrutement.

Paradoxalement, leurs compétences, pourtant démontrées et reconnues lors de leurs parcours professionnels, n'ont pas toujours été valorisées.



LA CFE-CGC A DEMANDÉ :

- Un inventaire des collaborateurs en lettre de mission sur les DEX pilotes.
- Qu'un retour soit fait aux candidats non retenus en présélection.

Il est essentiel que l'accompagnement des « projets professionnels » ne se résume pas à un reclassement déguisé dans lequel les cadres ne trouveraient pas leur compte.



La Direction ne doit laisser PERSONNE au bord du chemin. Nous suivrons chaque situation individuelle, des questions relatives à l'accompagnement financier au repositionnement effectif de chaque collaborateur.

SI VOUS ÊTES DANS L'INCERTITUDE, OU DANS L'INCOMPRÉHENSION, NE RESTEZ PAS ISOLÉS.

LES CORRESPONDANTS CFE-CGC SONT À VOTRE ÉCOUTE POUR VOUS INFORMER, VOUS CONSEILLER, VOUS ACCOMPAGNER POUR VOUS AIDER À RÉUSSIR CETTE TRANSITION.

A noter également :

« Diminution des sollicitations du nombre d'interlocuteurs en lien avec les secteurs » :

Une promesse non tenue.

Nous regrettons une **multiplication des demandes de reporting** qui proviennent des diverses filières.

Une alerte a été faite par la CFE-CGC à la Direction de la BGNP pour mettre fin à cette inflation de reportings.

Pour plus de précisions, rapprochez-vous de la CFE-CGC:



<https://cfecgcgroupepostefr/>



cgclaposte@gmail.com