

JUIN 2024

## DREC / DOP : DROIT D'INVENTAIRE AVANT LE CSE



**PIHEL Nathalie**  
Référente DREC Nationale  
CFE-CGC Groupe La Poste

“ Avec l'équipe des référents nationaux CFE-CGC de la DREC / DOP, nous avons réalisé depuis janvier 2024, près de 40 visites de CREC et rencontré un très grand nombre d'entre vous du 3.1 au Groupe B. Je vous remercie pour la qualité de nos échanges riches et sans détour. Par vos retours, nous avons établi un diagnostic des conditions de travail de chaque site et pris en compte vos remarques sur tous les thèmes inhérents à vos fonctions (sens du travail, rémunérations, charge de travail, télétravail, parcours professionnels, etc...).”

En organisation professionnelle responsable, **la CFE-CGC souligne la qualité des conditions de travail sur tous les sites.** Globalement, la majorité des collaborateurs de la DREC, DOP et des services hébergés (BAD-CNMR-DOVM) reconnaît un confort certain grâce à :

- La mise à disposition de locaux confortables voir agréables selon les sites
- Des horaires de travail qui facilitent et contribuent à l'équilibre vie professionnelle et vie privée
- Une Qualité de Vie au Travail renforcée grâce aux actions des RH et services supports
- Un accueil des nouveaux arrivants valorisé par le rôle des « Energiseurs »
- Des parcours professionnels remarquables qui ont permis à de nombreux talents d'émerger

Cette satisfaction, conséquente de **l'accord #Réussir Ensemble**, nécessite une **vigilance permanente quant au maintien des conditions de travail** et ne saurait occulter **les problématiques METIER.**

### # NOTRE BILAN SALAIRES ET ATTRACTIVITÉ



- **Les Managers se comparent et se désolent** (autant rester Conseillers s'il n'y a pas de reconnaissance des responsabilités inhérentes à la fonction...)
- **Les groupes A n'évoluent plus** une fois le grade acquis, quid des MP 3.3 qui ne veulent pas devenir RS?
- **Intérim sans reconnaissance** (pas de promotion, pas de primes, pas de compensation salariales)
- **Le Télétravail reste très en retrait** sur les métiers de management et les modalités d'application sont très disparates d'un CREC à l'autre parfois sur une même activité (impact fort pour les +55 ans)
- **Projet professionnel** : la baisse des effectifs en CREC a diminué fortement les possibilités d'évolution et, du conseiller aux managers, jusqu'aux directeurs Métier les perspectives sont très réduites.
- **La RVB non revalorisée** depuis 2016 à LBPCS

## MANAGEMENT



- **La posture de tous les N+1 peut engager ou désengager** les équipes, la bienveillance s'impose à tous les niveaux (la posture n'induit pas silence et obéissance, mais dialogue et co-construction, confer OTT Limoges)
- **Turn-over sur DSRC + BTS ou alternants** = implication managériale non prise en compte
- Référentiel managérial = **la quantité prend le pas sur la qualité et le bon sens**
- **Absentéisme en forte augmentation** avec une nouvelle génération ayant un modèle social disruptif
- **Gestion des inaptitudes complexes** car employabilité restreinte sur le périmètre DREC

Les mandats de recrutement sont **validés sous réserve de performance commerciale.**

Pour la DSRC, la pérennité des équipes est soumise aux résultats :

- « **Tu performs par n'importe quels moyens** » = **tu existes**
- « **Tu investis sur la montée en compétence à long terme sans effets immédiats** » = **tu disparais**
- **Passage de 3 à 2 services** dans plusieurs DSRC

## DIALOGUE SOCIAL



- **Les fonctions managériales et supports sont systématiquement les oubliées** des CDSP. Ainsi, les outils d'écoute client nécessitent des heures d'investissement pour analyser les verbatims et participer à des comités « qualité », ceci sans valorisation financière, idem pour l'habilitation Assurance
- **Aucun accompagnement financier** lors des projets avec « Conduite du Changement »
- **Pression** de certaines OS sur les équipes, promotions « données » pour la paix sociale dans plusieurs DEX

- **Procédures incomplètes, voire inexistantes, absence de soutien technique, outils inadaptés** (B1R, courriers Maj Pro, dossiers SES, LBPCS, etc...)

- **Successions et Majeurs Protégés** : 2 Middle relationnels avec moyens insuffisants pour traiter tous les clients qui voient « filer » des montants colossaux sur un volume de comptes trop important à gérer

-**Les Chargés d'Affaires Successions alertent depuis des mois sur cette incohérence et la perte de PNB.**

-**Majeurs Protégés : grande frilosité de la DREC à intégrer des CSP dans les services** pour faciliter le rebond commercial et la gestion avec les organismes et mandataires judiciaires

-**Pas d'équipe de professionnalisation (ADC) à la Banque à Distance**

## RECRUTEMENT



## ACCOMPAGNEMENT PAR LES DIRECTIONS MÉTIER



## RESPONSABILITÉ PERSONNELLE



- **Astreintes des cadres supérieurs avec mise en place CODEX = Compensation horaire ? Rôle et délégation ?**
- **Plusieurs DEX envisagent (ou demandent déjà...) à des RS de manager des équipes sur 2 sites sans aucune mesure d'accompagnement avec déplacement hors site**

- **Projet DEX** : des situations non traitées avec propositions de « déclassement » sur des niveaux inférieurs
- **RH : pas de formation « Préventeur »** par manque de candidat
- **Direction Projet : quid de cette filière suite création CIA**, aucun projet proposé par les Directions Métier car travail en direct avec les opérationnels (RS, ADC, MP, CRB 3.2)

## FILÈRE SUPPORT



**En octobre, les élections professionnelles initieront un nouveau dialogue social porteur d'espoir et de craintes légitimes.**

La CFE-CGC Groupe La Poste œuvre pour changer profondément le paysage syndical. **Cette volonté de vous rencontrer au cœur des équipes démontre notre capacité à siéger dès novembre au CSE national DREC / DOP.** La CFE-CGC traitera les sujets stratégiques avec une nécessaire hauteur de vue en apportant une vision opérationnelle acquise au plus près du terrain.

**Notre proximité contribue à la pertinence de nos demandes et traduit une implication sans faille pour le collège « Cadres »** dont vous êtes et serez les acteurs incontournables.



# # ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)

CE SONT LES « HÉBERGÉS EN CREC » QUI EN PARLENT LE MEUX !



**Virginie**

Gestionnaire Entreprise  
BFI MOP Limoges

J'ai plus d'avantages qu'avec le portail malin, **le site internet est fluide** et l'on peut faire toutes nos demandes en ligne. Les **chèques vacances** sont plus avantageux (500€ pour 100€ versés) ou **chèques cultures** (100€ pour 20€ versé). Il y a aussi des **locations de vacances** avec réductions et des aides pour les **séjours** même sans enfant avec participation pour les **transports** (avion, train) 2 fois par an. Une **application mobile** est très facile d'utilisation. Nous avons 150€ crédités sur ce compte à utiliser pour le **cinéma, spectacles, loisirs** et des **tickets ciné universel** à 5€ toute l'année. Il y a des **chèques cadeaux pour Noël ou la rentrée scolaire**.



**Marie**

Gestionnaire Relation Client  
Réseau BFI Nantes

Pour notre CSE, les avantages sont nombreux : au niveau familial, des **aides substantielles pour l'achat de matériel** pour les enfants collégiens, lycéens, ou études supérieures et **chèque culture**. Les **chèques vacances** sont fortement abondés, et nous avons une enveloppe de 150€ en début d'année à utiliser sur des **billets de spectacles/concerts** avec réductions de 50%. Il existe aussi des **e-cadeaux** pour les événements de la vie (naissance, mariage, retraite, chèques culture ou coffret gourmet), des **subventions** pour les frais de **garde enfants, colonies de vacances, sport et culture**, prix attractifs sur **location hiver/été, remboursement billets avions / trains** avec un plafond de remboursement par an de 500€. Les offres CSE sont **très faciles d'utilisation** via un site bien détaillé en fonction de la demande avec justificatifs à joindre et réponse sous 48h. Au niveau communication, tout passe par le site."

## # POSITION DE LA CFE-CGC SUR LES ASC :

Vous êtes **CRB, CSRC, Managers, Cadre support** ou toute fonction à partir du **3.1**, vous souhaitez bénéficier d'un catalogue d'avantages sans exclusion qui vous apporte une satisfaction personnelle et vous rendent fiers de votre entreprise.

**VOTEZ POUR LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE!**



# POUR PLUS D'INFORMATIONS  
[WWW.CFECGCGROUPELAPOSTE.FR](http://WWW.CFECGCGROUPELAPOSTE.FR)

**100% À VOS CÔTÉS**  
**VOTEZ CFE-CGC**