



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

DAST 2020

PARTENAIRE PARTICULIER CHERCHE... PARTENAIRE EN BIEN-ÊTRE !

Cette pointe d'humour était nécessaire pour souligner la satisfaction de la CFDT de voir enfin les secteurs, les DR, etc... passer de « clients » des DAST à « partenaires ».

En effet, qu'ils soient issus des métiers supports, commerciaux, d'une branche ou d'une autre, tous appartiennent au Groupe La Poste, avec pour seule ambition le service rendu aux clients de La Poste. Et la Qualité du Service rendu passe par les moyens octroyés pour atteindre l'objectif.

La commission de suivi du 10 juillet dernier a permis d'effectuer un bilan dans le projet DAST 2020. La CFDT constate que le changement de terme accompagne un changement d'attitude : alors qu'avec EEFS (Excellence et Efficience des Fonctions Supports), le Réseau avait une posture d'écoute « polie », avec DAST 2020 les actions sont visibles. Pour la CFDT, loin de signer un blanc-seing au DEX des DAST, nous pouvons cependant mettre une appréciation à la hauteur du travail effectué :

Bien, mais peut mieux faire !

La CFDT tire son propre bilan.

Les points « en progression » à consolider.

→ RC délais de route.

Si la mise en place a connu des freins, il semble que le Réseau ait entendu notre demande d'un formulaire commun pour améliorer le process. Ce formulaire va être communiqué à toutes les DAST (même si, et c'est à saluer, certaines n'ont pas attendu la diffusion de ce formulaire pour en mettre un en route !).

→ Le tutorat.

Il tend à se développer : 55 tuteurs sont déjà recensés. Le processus a mis du temps à se développer mais semble sur les rails.

→ Télétravail.

Les DAST sont les bons élèves du télétravail. Ainsi, de 129 télétravailleurs en août 2017, l'accord a permis une augmentation de leur nombre en passant à 304 en mars 2019. La CFDT restera vigilante et veillera à ce que sa signature soit respectée dans toutes les DAST !

→ Les nouveaux process.

85 ont été finalisés pour la filière RH. Ils ont été déterminés suite à des ateliers de travail où étaient présents des personnels des RH des DR, des DAST, de la DSRH, du siège...

→ La diffusion des appels à candidature.

L'harmonisation des modes de diffusion connaît toujours des difficultés mais il y a de l'amélioration. Le DEX des DAST répond favorablement à la demande de la CFDT, non seulement pour une harmonisation du format de diffusion mais aussi pour une diffusion par « plaque de DAST » permettant ainsi aux équipes « déportées » d'être informées des offres en cours.



Tous les éléments
chiffrés locaux
seront
communiqués lors
des commissions de
suivi de chaque
DAST.

Le DEX des DAST
s'est engagé à ce
que les projections
emploi par domaine
et sous-domaine
d'activité soient
également diffusées
localement.



Les axes « de progression » à travailler.

→ Mais où sont les inducteurs ?

Comment la DAST peut-elle évaluer les projections emploi sans inducteur ?
Pour la CFDT, la mesure de la charge de travail est un axe d'amélioration des DAST.

→ Comble ? Ne comble pas ?

Le manque de visibilité à fin 2020 pour certaines filières comme les communicants ou les juristes sont source de confusion. Si la « totale symbiose » doit être de mise entre la filière et le DEX de DAST quant à la décision d'un comblement à faire, c'est bien les collaborateurs qui en font les frais...

→ La cible emploi.

Le modèle du projet DAST 2020 est bien plus sécurisant avec une projection emploi jusqu'à fin 2020. Cependant, le retard dans l'élaboration des process, les soucis liés aux outils numériques, les départs « inopinés » de collaborateurs, etc. font que les services sont souvent à la cible avant la mise en place total des modalités de réorganisations alors que les cibles ne valent que lorsque tous les outils sont déployés. Le DEX assure accorder de la FTV... Pour la CFDT, cette mesure reste insuffisante.

Si certains félicitent le DEX de DAST sur le travail accompli, arguant que les difficultés sont surtout locales (ce qui n'est pas totalement faux...), il est important de souligner que les DAST dépendent directement des moyens attribués par... la DEX.

La CFDT dénonce un manque de visibilité sur le calcul de la charge de travail qui entraîne une forte incompréhension dans les DAST et surtout une surcharge de travail pour certains collaborateurs.

POUR LA CFDT, CE SUJET EST LE POINT NUMERO 1 A RESOUDRE.

LA CFDT EXIGE EGALEMENT UNE INSTANCE COMMUNE AVEC LES FILIÈRES SLD ET LA DAST POUR UNE MEILLEURE VISIBILITE DE L'EMPLOI.

**MESURE DE LA CHARGE DE TRAVAIL ET VISIBILITE
SONT LES GARANTS DU BIEN ETRE
DES « PARTENAIRES » !**