



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Filière Système d'Information : Face aux enjeux, la réponse ne peut pas être un système binaire : 0-1



Elle se compose de 4 DCN (*Direction à Compétence Nationale*) :

-DSI BR (*Direction des Systèmes d'information de la Banque et du Réseau - ex DISFE*),

-DSI BSCC (*Direction des Opérations et des Ressources de l'Informatique du Courrier - ex DORIC*),

-CSMSI (*Centre de Services Mutualisés SI*),

-DSEM (*Direction du Support et la Maintenance*) soit au total plus de 5000 collaborateurs.

Contexte

La filière Système d'Information (SI) est particulièrement sollicitée dans la transformation du Groupe vers le numérique et offre également des opportunités d'évolution professionnelle afin de devenir un enjeu de sens pour les Postiers : *redynamiser le rôle d'ascenseur social travail*.

De forts enjeux

Le marché de l'emploi dans ce domaine est très concurrentiel ce qui entraîne l'externalisation de certaines activités du Groupe, mais le pénalise dans son besoin de recrutement. Il reste aussi du travail à faire en interne pour que les passerelles dans la filière soient opérationnelles (ex : *difficulté de fluidité par exemple entre la DSI BR et la DSEM pourtant dirigés par le même directeur*).

Des défis importants en termes d'évolution et d'adaptation sont à venir, notamment avec l'explosion du numérique, la multiplication des données et les questions qu'elles apportent (*stratégiques, éthiques, organisationnelles, sécuritaires*). La plupart de ces changements arrivent très vite et ne sont pas toujours faciles à anticiper.

La CFDT sera vigilante face aux décisions prises par le Groupe sur les évolutions à venir. Pour profiter à tous, ces évolutions doivent être menées avec les postiers, en capitalisant sur l'expérience acquise et en évitant de reproduire les erreurs du passé.

Alertes

- ▶ Perte de sens dans les activités, en particulier par l'utilisation d'un jargon inutile qui donne l'illusion d'une « complexité » et « limite l'accessibilité » aux emplois de la filière.
- ▶ Effets démographiques (25 % des postiers actuellement en poste seront à la retraite ou en TPAS dans 5 ans), afin que les compétences restent disponibles en continu !
- ▶ Faciliter la mobilité et l'accès à la filière le développement de métiers "passerelles" : *facteur, guichetier <-> DSEM <-> DSI*
- ▶ Maintien des budgets de formation et prise en compte des moyens de remplacements.



f3c.cfdt.fr

- ▶ Féminisation de la filière SI, ces métiers sont déséquilibrés « homme/femme ».
- ▶ Difficultés de recrutement sur certains profils techniques, y compris en externe.

Vous souhaitez rejoindre notre collectif CFDT, des questions ? Des propositions ? Contactez-nous en joignant votre interlocuteur CFDT local ou par : laposteDCN@f3c.cfdt.fr



f3c.cfdt.fr

La CFDT demande :

- ▶ La **transparence sur la rémunération** dans la filière avec comme principe de base "à travail égal, salaire égal".
- ▶ Une **projection GPEC sur la cible à 5 ans et le chemin pour y parvenir, avec une appropriation par la Gouvernance des problématiques de recrutement** :
 - Définition de cibles claires,
 - Supports multiples et variés aux EMRG (*Espace Mobilité Régionale Groupe*) pour réussir leurs missions,
 - Modalités opérationnelles de partenariat EMRG <-> DSI pour la circulation de l'information, la mise en place d'actions concrètes comme : *parcours sécurisés, stages découverte, tutorats...*
- ▶ Une **prestation externe pilotée, et non plus subie** pour atteindre une hausse significative de la qualité de service.
- ▶ Une **démarche de formation interne** (*et pourquoi pas à terme une école du SI, « influencer l'extérieur plutôt que de le subir ! »*) en utilisant les ressources internes pour nos capacités de formation.
- ▶ Des **moyens pour renforcer les RH pour garantir le bon accompagnement de cette filière** (*engagement de La Poste dans l'accord « Avenir des Métiers Support », signé par la CFDT*).
- ▶ La **mise en place de parcours professionnels lisibles** permettant de progresser sans nécessairement s'orienter vers du management.
- ▶ Une vraie **réflexion sur le "plafond de verre" du Groupe A** qui bloque l'évolution de bon nombre de cadres supérieurs.

Revendications

- ▶ Introduire et reconnaître une compétence spécifique dans la pratique de l'anglais (*langue particulièrement utilisée dans le domaine d'activité*)
- ▶ Valoriser les agents qui prennent des risques et sont acteurs de leur mobilité.
- ▶ Systématiser la présence des femmes dans les présentations ou ateliers comme expertes sur le domaine informatique.
- ▶ Mettre en place un tutorat entre les « jeunes » et les « seniors » partant d'ici 3 ans pour un transfert de connaissance
- ▶ Ré-internaliser les activités stratégiques



BULLETIN D'ADHÉSION À LA CFDT

COMMUNICATION CONSEIL CULTURE

Madame Monsieur
 Nom :
 Prénom :
 Date de naissance :

POUR VOUS CONTACTER

Adresse personnelle :
 Code postal : Ville :
 Téléphone (personnel) :
 Portable :
 Email (personnel) :

Entreprise :
 Établissement :
 Code APE/NAF :
 Activité ou convention collective :
 Adresse :
 Téléphone (professionnel) :
 Fax (professionnel) :
 Email (personnel) :

Employé / Ouvrier
 Technicien / Agent de maîtrise
 Cadre

Métier :

Grade / Groupe
 Fonction
 Cadre
 Non cadre