



FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DU SECTEUR
DES ACTIVITÉS POSTALES ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS CGT
263, rue de Paris - Case 545 - 93 515 Montreuil Cedex
Tél. 01 48 18 54 00 • Fax 01 48 59 25 22 • www.cgt-fapt.fr • fede@cgt-fapt.fr

La Poste : métiers SF

Montreuil, 27 juin 2021

EN DIRECT !!

NEGOS ACCORD SOCIAL SF

Dans le cadre du Plan stratégique LBP 2020/2030, des négociations sont ouvertes afin de conclure un accord social métiers SF en décembre 2021, pour accompagner l'ensemble des réorganisations et restructurations à venir.

La CGT reçue en bilatérale le 23 juin 2021 fait des propositions

Déclaration préalable

A la CGT nous avons la conviction que notre avenir se décline ensemble pour répondre aux aspirations et aux besoins des postiers et des clients. La Banque Postale doit se mettre au service de la société toute entière pour accompagner les grandes transitions démographiques, numériques, écologiques et territoriales.

Le plan stratégique « Energie Connectée » n'est là que pour servir le PNB. Or une autre orientation est possible : le maintien des activités, la ré internalisation d'activités dans les CF, la qualité de service : trois piliers qui ne sont pas antinomiques avec le PNB d'ailleurs.

Tous les centres financiers doivent être maintenus avec des activités de Front, Middle, Back Office.

L'écologie ou les politiques du RSE ne doivent pas rester une façade ni consister en un élément de communication à la mode. (la mutualisation du service courrier à Orléans, avec des aller-retour dans tous les sens ne favorise pas le bilan carbone).

La responsabilité sociétale de La Poste est de maintenir les emplois partout ! Une attention particulière doit être portée dans les DOM et en Corse où La Poste a une responsabilité majeure, comme employeur, dans l'aménagement du territoire et de l'emploi. Les annonces faites à Limoges s'adressent à une région déjà sinistrée du point de vue de l'emploi.

La CGT revendique toujours la modernisation des services publics et de ses missions et s'oppose à la volonté de la Banque Postale de faire fuir les Associations et les clients modestes avec des frais bancaires exorbitants. C'est un non-sens qui nuit aux valeurs que La Poste semble continuer d'affirmer pour l'image...

Pour la CGT : Nous ne voulons pas d'OTT bis dans le projet d'Accord (on a déjà donné !).

Pour un véritable service public bancaire, des conditions de travail pour BIEN faire son travail et répondre aux attentes et aux besoins des usagers la CGT PROPOSE :

1. Pour BIEN faire son travail

Maintien des sites et des activités

Toutes les opérations liées à un compte doivent être gérées dans un même centre.

Cette organisation du travail permet au personnel d'être autonome, de décider du traitement des différentes tâches. Il a le sentiment d'être proche et utile à l'utilisateur (qui utilise un service) que La Poste transforme en client (à qui on vend un service).



Emplois

Pour le bien-être de tous, la transmission des savoirs, l'avenir des services, il faut prévoir la relève et le rajeunissement du personnel.

L'emploi des jeunes doit être une priorité ce qui signifie un plan de transformation des CDD, Intérimaires, Apprentis... en CDI

La Banque Postale doit s'engager sur un niveau ambitieux de recrutements dont le minima est 1 Départ = 1 Embauche.

Formation

Des formations de qualité avec des formateurs. Le e-learning a ses limites. Demande de vraies formations sur le numérique.

Pouvoir d'achat

Le travail doit être reconnu par des augmentations de salaire.

La qualification par le grade de base 3.1 et des évolutions possibles à l'intérieur même des différents métiers.

Il faut repyramider les emplois des GAS, Expert et Managers.

La Banque Postale doit s'engager sur un ambitieux plan de promotions pour parvenir à cet objectif.

Droit de recours en CAP /CCP pour les agents qui ne sont pas retenus lors d'un parcours de promotions. Un plan de développement individuel sera proposé pour permettre à l'agent de réussir sa promotion.

La Banque postale doit créer le 13^{ème} mois ou l'équivalent sous forme de prime.

La montée en compétence doit être reconnue par les parcours qualifiants donnant droit à une prime de 2000€ minimum. Pour la CGT parler de « talents » évite la reconnaissance.

Compétence = qualification = reconnaissance.



Télétravail

Le télétravail est devenu une réalité intangible.

Pour sa pérennisation sur la base du volontariat, La Banque Postale doit ouvrir des négociations afin de l'encadrer en termes de temps, de prise en compte des frais, conditions de travail, suivi managérial, droit syndical.

Le droit à la déconnexion se doit d'être réaffirmé et doit faire l'objet d'un suivi en CHSCT (accord AMB3).

Des salariés télétravaillent lorsqu'ils sont malades ! Demain on nous fera bosser avec une jambe dans le plâtre !

TÉLÉTRAVAIL: TRAVAILLER À LA MAISON PEUT VOUS CÔÛTER PLUS DE 400 EUROS PAR MOIS...



Temps de travail

- Le temps de travail doit être réduit à 32h hebdomadaire.
- Le travail du samedi après-midi est un important recul social impactant gravement la vie privée, le samedi doit être un jour travaillé exceptionnel, hors Durée Hebdomadaire du Travail, sur la base du volontariat compensé double.
- Le travail, au-delà de 19h doit se faire sur la base du volontariat compensé double.
- Du temps doit être dégagé dans la journée, dans la semaine, pour se former aux évolutions numériques .com1, pour se renseigner sur ses droits RH, pour consulter les mails pros.
- Pauses : Prise en compte de la pénibilité de l'activité téléphonique avec 5 mn de pause par heure passée au téléphone. La prévention des incivilités passe aussi par la qualité de service rendu aux clients (*accord AMB3*)
- L'accès au temps partiel doit être choisi (*accord AMB3*)

Reclassement

L'accord plancher évoque « Pas de départs contraints ». Or, la réalité du terrain et des réorganisations, précipite un départ subi pour éviter le pire à venir. Les départs sont anticipés : on l'a vu pour OTT, on continue de le voir avec les réorganisations.

Les jeunes ne sont pas absents d'ailleurs de ce désir de partir. Ils attendent une rémunération à la hauteur de leur investissement dans l'entreprise et trouvent souvent « mieux ailleurs ».

Il faut prendre en compte le souhait des agents de finir leur carrière sur la même activité et sur le même site.

Incertitude de l'avenir : le personnel ne peut jamais anticiper les évolutions des métiers ni les chamboulements d'organigramme. La Direction évoque l'évolution organisationnelle mais ne parle plus de reclassement ni de perte d'activités. Les primes de reclassement doivent perdurer Nous sommes déjà tous des pluri réorientés !

RÉORGANISATION DES SERVICES



- En cas de mobilité subie qui nécessite un reclassement le personnel doit bénéficier d'une indemnité substantielle.
- Pas de passage obligé vers le statut de Banquier (de nombreuses questions RH sans réponse dans les DAE)
- Pas de passage obligé vers les CNMR : travail jusqu'à 20 h et samedi après midi.
- Maintien des 3 propositions de poste différentes suite à reclassement. (*accord AMB3*)
- Pour les agents multi reclassés (moins de 2 ans) doublement des indemnités (*accord AMB3 prévoit +500€*)
- Pour les agents à moins de 18 mois de la date de départ à la retraite: mission ou activité fondés sur la transmission du savoir. Les agents doivent bénéficier différentes mesures de l'accord (indemnité, promotion...)
- Indemnité de 4000€ a minima quand il y a une modification de l'organisation du travail. (*accord AMB3*).
- Les personnels effectuant une mobilité choisie bénéficieront d'une prime d'adaptation de 1000€ minimum.
- Qu'il s'agisse d'un recrutement, d'une promotion, d'une mobilité, la formation nécessaire à la tenue d'un poste de travail doit être préalable à la prise de service.

Management

Maintien de la portée managériale à 12 agents maximum. Managers objectivés sur les résultats de leur entité en matière de santé au travail/ qualité de vie au travail. Leur autonomie est restreinte car ils ne maîtrisent pas les moyens. Laisser à chaque manager l'autonomie nécessaire dans la gestion de l'activité de son équipe. (*accord AMB3*)



Relation humaine et sociale

Si la qualité des conditions de travail repose sur de multiples facteurs (organisation, conditions matérielles, salaire, restauration...), une Relation Humaine de proximité est nécessaire avec des services RH sur site.

Maintien de la présentation des OS aux nouveaux arrivants dans chaque entité (*accord AMB3*)

Maintien des facilités de service pour honorer un rendez-vous médical chez un spécialiste : cela fait partie du droit aux soins. (*accord AMB3*) Le retour du même usage dans tous les CF : Une journée libérée les veilles de fêtes de fin d'année 24 décembre /31 décembre !

Retraite

J'peux pas



J'ai retraite

Après la vie active, les travailleurs ont droit à une retraite digne et méritée.

Personne ne doit partir à la retraite sans avoir eu de promotions dans sa carrière. (accord AMB3) la reclassification n'est pas une promotion.

TPAS/ retraite : des collègues partent avec 1200 euros pour « survivre » après toute une carrière à La Poste. L'employeur doit prendre à sa charge les décotes et les compenser.

La Banque Postale doit reconnaître le travail de toute une carrière par un coup de chapeau pour tous les retraitables : 50 points d'indice pour les fonctionnaires et l'équivalent pour les contractuels.

contractuels.

La Poste et La Banque Postale doivent garantir la retraite à taux plein à 60 ans (55 ans pour les métiers pénibles).

Le TPAS doit être reconduire au-delà du 31 12 2022. La Poste doit prendre à sa charge les décotes et compenser.

2. Conditions des négociations

L'accord social du Groupe La Poste est un accord **plancher**. La DO l'appelle l'**Accord socle**.

La CGT participe à ces négociations sans à priori. Notre stylo ne tremblera pas si l'on obtient du **POSITIF** pour le personnel.

Pour des négos loyales, nous avons besoin d'un droit syndical qui nous permette de bien préparer les séances et permettre la consultation des salariés.



La CGT demande de libérer aujourd'hui le droit syndical

- en autorisant la communication syndicale sur les boites mail Pro afin d'informer l'ensemble du personnel de l'avancée des négociations.
- de doter les sections syndicales d'un ordinateur permettant les connexions Teams à distance – la moindre des choses quand les négociations se déroulent à distance.
- un assouplissement pour le dépôt de JAS car nous ne maîtrisons pas le calendrier.
- 2 ASAI pour chaque CDSP nationale ou locale (1 ASAI de préparation/ ASAI pour la séance)
- 2 ASAI également pour chaque rencontre Négos Accord Social SF

La CGT demande un calendrier détendu (pas de dialogue social entre le 10 juillet et la fin août – respect des vacances pour tous)

Les OS doivent pouvoir demander la tenue d'une CDSP à leur initiative si besoin.

La CGT demande le maintien des CHSCT : Les CSE/CSA amoindrissent les missions du CHSCT

Pour les mandats CHSCT, nous demandons la reconnaissance des droits supplémentaires pour circonstances exceptionnelles : La Réorganisation en profondeur des activités et des organisations du travail sur tous les sites sur plusieurs années constitue des circonstances exceptionnelles, l'intensification du dialogue social est aussi une circonstance exceptionnelle. La CGT demande que cette augmentation de moyens reconnue par la jurisprudence soit actée pour tous les CHSCT

Durant ces négociations, la CGT aura à cœur de défendre l'amélioration des conditions de travail de toutes et tous. Elle proposera à l'ensemble du personnel d'intervenir tant que de besoin pour gagner un accord social de haut niveau.

L'humain doit être au cœur des négociations

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

| | |
|---|--------------|
| Nom | Prénom |
| Adresse | |
| Code Postal | Ville |
| (Facultatif) Téléphones ...-> (perso) | -> pro |
| Grade/Classification | Métier |
| Service/Bureau (nom et adresse) | |