

Energies déconnectée, Bonne année !!!

Négociation « Accord social pour accompagner les postiers acteurs du plan stratégique
« Energies connectées » » du 14 décembre 2021.

Budget 0 pour une version 0. Budget 0 pour une version 1.

Budget 0 pour une version définitive ???

Après 6 mois de réunions bilatérales (Chaque Organisation Syndicale et la Direction) et plénières (toutes les OS ensemble), la direction a accouché d'une version encore largement incomplète sur les sujets les plus importants : les niveaux de grade dans les services, et les montants des primes allant avec les projets Energies Connectées en cas de fermeture de service ou d'évolutions des activités.

Les 3 prochaines plénières : le 6, le 13 et le 19 janvier 2022 vont se jouer au sprint... et il ne faudrait pas confondre vitesse et précipitation car jusqu'à présent les vraies attentes des personnels n'obtiennent pas satisfaction.

Pour la Direction il faudrait que la négociation soit achevée avant la CDSP Front prévue les 27 et 28 janvier.

Des négociations en trompe l'œil :

- Une obsession de la Direction : L'Accord du Groupe La Poste « La Poste engagée avec les postiers » doit rester la « colonne vertébrale » des Accords de Branche : Très peu de marge de manœuvre sur les services financiers pour améliorer cet accord. Pour **La CGT**, ces négociations doivent se faire face aux décideurs !!
- Le « contexte économique ». Pour la DOSF, le temps d'AMB3 avec ses primes plus généreuses est révolu.
- *Si la Direction accepte de changer certaines formulations dans le texte, sur le fond, les mesures concrètes patinent.*
- Eventuellement, une prime de 1500 euros (un mieux par rapport à l'Accord Groupe) mais avec des contours toujours flous concernant ceux qui pourraient en bénéficier. Deux concepts seraient définis : la « transition professionnelle » et la « mobilité choisie ». *Des critères interprétables laissent supposer que seuls ceux qui changent vraiment de filière toucheraient cette prime. Quant aux autres... à ce point de la négociation, c'est toujours zéro !*
- Des parcours de carrière « repensés ». *Pour l'instant, parcours à trous, La Direction ne propose que des points de suspension et le complètera plus tard.*



Ainsi, l'évolution des métiers et l'acquisition de nouvelles compétences sera valorisé par un dispositif en trois niveaux :

- Un grade d'entrée en cohérence avec un socle de compétences
- Une évolution progressive vers les niveaux en fonction du développement de la maîtrise des compétences cœur de métier, postures et comportementales attendues sur le poste occupé pour une accession à de nouvelles activités plus complexes
- Une atteinte d'un troisième niveau d'évolution permettant à chaque collaborateur de choisir entre :
- Un plus haut niveau d'expertise sur une fonction opérationnelle de Front ou Middle Office Relationnel, avec des possibilités ouvertes d'accession au niveau cible
- Une fonction autour de la professionnalisation avec des possibilités de grades allant du niveau au niveau
- Une fonction managériale avec des possibilités du niveau au

- Des mesurette qui ne coûtent pas grand-chose comme par exemple « une cérémonie de fin de carrière avec un livre souvenir des deux dernières années ». !!!
- « Priorisation dans le comblement des postes sur chaque site du personnel en transition professionnelle », *mais toujours avec une notion de compétences, ce que **La CGT** condamne.*

Sur la méthode :

Les négociations se font uniquement en bilatérales. Les plénières servent de restitution devant toutes les organisations syndicales de ce qui a été demandé en bilatérales.

Mais, lors de ces plénières, nous n'avons pas de vision claire sur ce qui est retenu ou ce qui ne l'est pas encore, ou ne le sera jamais.

La confusion est donc totale et la lecture de la version écrite suivante reste toujours une surprise.

- **Pour les Managers.** De plus en plus de tâches, de responsabilités, d'obligations. Une portée managériale de 10 à 12, mais qui augmente de 7 à 9 pour les managers des managers. *Donc moins de cadres. Quels moyens auront-ils et quelle reconnaissance ? ...* Une réflexion est en cours autour de la RVB des managers d'après la Direction.
- Des phrases ronflantes qui ne dessinent rien de précis, telles que :



- Développer l'attractivité de ses métiers et parcours de carrière aux perspectives fortes.
- Ambition d'expérience collaborateur réussie riche de perspectives de carrière, de développement professionnel...etc.
- Fidéliser chaque personne au sein d'un collectif de travail aux valeurs fortes de confiance, de diversité, de solidarité...

○ *On croit rêver !!!! Parlons-nous de la même entreprise dans laquelle les activités sont mutualisées, filialisées, avec fermetures de service et des centaines de suppressions d'emplois.*

- **Un volet QVT** (Qualité de Vie au travail) mais avec la promesse qu'il y aura un chantier sur une nouvelle OTT en 2022 pour une nouvelle couche de flexibilité imposée. « Pouvoir offrir une bonne accessibilité téléphonique sur l'ensemble des plages horaires d'ouvertures des services et sur tous les flux. » Nous devrions donc payer indirectement leur décision de fermer des SDEV et des Services Clients !



- **« Maintien temporaire des anciens horaires de travail »** en cas de réorientation : *Temporaire ? C'est-à-dire ? Pour combien de temps ?*
- **Le principe de « pause régulière** dans le cadre de l'activité téléphonique » est affirmé. Oui mais combien ? quelle durée ? Rien n'en est dit...**La CGT demande de prendre en compte la pénibilité de ce travail et de faire de la prévention sur la charge mentale qui va avec.** *Une formation de la gestion des émotions ne suffit pas ! Il faut surtout libérer nos émotions !!!*
- **La transmission de savoirs**, telle que le tutorat se ferait désormais sans valorisation financière.
- **Quant au Niveau de l'emploi ?** On ne sait rien. LA GPEC (Gestion prévisionnelle des Emplois et Compétences) serait présentée au niveau des DOD (Direction opérationnelle Déléguée regroupant 3 Centres Financiers). Or, on le sait, avec les CDD, CDI-intérimaires, Alternants – Contrats Pro, la précarité est devenue structurelle dans toutes nos entités. **La CGT demande un plan de CDISation massif** mais là-dessus la Direction reste frileuse : *« Une attention particulière sera portée aux candidatures sous contrat alternance ou de professionnalisation »...*
- **« Formations innovantes », « écoutes individuelles », « plans d'accompagnements », « écoutes partagées », « stages découverte », « amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants » :** *Pourquoi pas ? Mais avec quels moyens supplémentaires ? Les services RH et les pôles pluridisciplinaires (Services de Santé au Travail, Préventeurs, Assistants sociaux...) n'ont pas été épargnés par la « transformation » de l'entreprise. La proximité de ces acteurs n'existe plus. Alors comment croire ces promesses sans les moyens humains ?*

« S'adapter pour répondre aux nouveaux comportements et usages de nos clients ». Pour la CGT, le tout numérique est imposé par les entreprises pour faire des bénéfices plus importants. Il crée une fracture sociale, ne répond pas aux besoins de l'ensemble de la population et participe à l'émission de CO2.

- **Enfin sur le sujet du télétravail** qui s'est ancré dans l'organisation du travail (mais attention tout de même, la direction a du mal à employer le mot télétravail. Les notions de Travail à domicile ou d'activités à distance demeurent toujours dans le texte proposé).
- **La CGT demande toujours les contreparties financières contenues dans l'Accord Télétravail de 2018.** L'avenant est moins disant et pour nous, l'obligation de l'employeur est de fournir tous les outils de travail, fauteuil et écrans compris. De même que la rétroactivité des frais financiers depuis la mise en place du télétravail en mars 2020.

Alors au bout du compte, ne restera-t-il de cette négociation qu'un catalogue QVT pour référencer les événements conviviaux ; arbre de Noël, temps de convivialité sous forme de RDV annuels, semaine QVT... ?



Déclaration préalable de la CGT à la plénière du 14 décembre : **Accord Social SF version 1**

La CGT est inquiète de la tournure que prennent les négociations actuelles avec le manque de contenu significatif après 6 mois de réunions en bilatérales et en plénières, une version 1 incomplète et une date de signature annoncée pour janvier 2022.

Partant des revendications du personnel, la CGT est porteuse d'un cahier revendicatif réaliste et ne se contentera pas d'un Accord qui à ce jour, ne promet que d'accoucher d'une souris.

- **Grade de base 3-1 dans les Centres**
- **Niveau de recrutement en nombre et en qualité avec un plan de CDisation**
- **Indemnisation du télétravail**
- **Indemnisation en cas de fermetures de services à minima à hauteur d'AMB3 (prime allant de 1000 à 4000 euros)**
- **Pas d'OTT bis**

Le contenu présenté dans la dernière version se fait sans aucun financement.

La Banque Postale se doit d'investir dans l'amélioration des conditions de travail de son personnel qui lui permet pourtant de réaliser chaque année, des centaines de millions de bénéfice.

Lors de la bilatérale du 9 décembre, la CGT a demandé de préciser certaines notions qui sont rédigées dans le vague. Et quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup !

Comment se définissent les concepts « d'évolutions successives », de « maintien temporaire des anciens horaires », ou encore les « temps de pause par heure passée au téléphone ». Combien ? Quelle durée ?

Un tableau différencie la « transition professionnelle » de la « mobilité choisie » sans même définir ces deux notions. Dans les sites, les collègues sont déjà échaudées par les interprétations en tout genre. Des Directions locales annoncent que « si l'on répond à un appel à candidature, c'est une mobilité choisie, même dans le cas d'un service qui ferme » !!!

Le danger, nous l'avons dit à plusieurs reprises, est que le texte final soit interprétable à souhait.

Vous nous avez répondu à plusieurs reprises que la période de Noël est propice à des demandes... mais que vous ne pourrez pas y répondre... que les mandats de négociation ne sont plus comme ils étaient pour AMB 3... que le contexte avait changé. **En effet le contexte a changé, LBP fait des centaines de millions de bénéfices !!!**

A La CGT, nous ne croyons pas au Père Noël bien sûr, mais nous ne sommes pas enclins à nous contenter de beaux discours ou de paragraphes qui proposent une médaille par ci, un parrain ou un coach par-là, un tapis de souris sans la chaise ergonomique pour le télétravail, pour ne citer que quelques exemples.

Dans l'attente de réponses positives aux revendications portées dans le cadre de ces négociations, le personnel, avec plus de 1100 signatures à ce jour sur la pétition unitaire dans certains centres, demande à être libéré, une veille de fête sur 2 : juste reconnaissance du travail accompli, et des efforts d'adaptation fournis depuis 2 ans dans le contexte de la crise sanitaire.

Face aux projets destructeurs d'emplois des Energies Connectées, **La Banque Poste doit faire beaucoup plus d'efforts** pour permettre aux postières et aux postiers de bien vivre leur travail et de projeter un avenir serein dans les activités SF.

En résumé : quelques avancées:

- Prime un peu plus importante (que dans l'accord groupe) mais insuffisante et pour qui ?
- Recrutement des CDD en CDI : Possibilité dans certain cas sans niveau du diplôme requis, mais avec une VAE à réussir.
- Mise en œuvre d'un dispositif particulier sur la base de volontariat pour des missions de transfert de compétences et ou d'accompagnement de promo arrivants pour le personnel en transition professionnelle dont le départ à la retraite se ferait dans un délai de 2 ans. Mais sans budget.
- Pour les nouveaux arrivants : Présentation du site, présentation des offres sociales et présentation dédiée aux organisations syndicales !!!
- Fin de l'accord en 2025 (accord groupe : 2023) – Nous demandions 2030 « plan stratégique 2020-2030 »-

Focus sur les primes :

Ce que la Direction propose à ce jour :

Transition professionnelle :

- **Prime** :1500€ en prime unique si au moins 1 des 4 critères de l'accord Groupe de 2021 est rempli.
- **+500 €** Pour les collaborateurs dont le service ferme qui acceptent de déménager dans un autre département pour suivre leur activité.
- **Perte RVB** : 2 fois le différentiel entre la moyenne perçue sur les 2 années précédant la mobilité et le variable cible de la nouvelle fonction visée pour les collaborateurs sous RVB
- Prime mobilité géographique : mesures accord groupe
- **Mobilités choisies** :
- Prime de mobilité fonctionnelle : mesures accord groupe : 250€
- Perte RVB : idem (que transition pro)
- Prime mobilité géographique : accord groupe

La CGT veut que ces négociations soient utiles pour améliorer les conditions de vie et de travail du personnel.

Les points forts qui guident la CGT sont :

- **Grade de base 3-1 dans les Centres.**
- **Niveau de recrutement en nombre et en qualité avec un plan de CDIisation.**
- **Indemnisation du télétravail.**
- **Prime en cas de fermeture de service : à minima à hauteur de celle contenue dans AMB3.** (+des primes pour les modifications d'activités tel SC/SDEV, DAE...)



La CGT s'inquiète et elle est en colère, la réponse de la DOSF à ces revendications : « C'est Noël... on le sait, mais on ne pourra pas répondre à ces demandes ».

La Banque Postale refuse d'investir dans l'amélioration des conditions de vie et de travail de son personnel qui lui permet, pourtant, de réaliser, chaque année, des centaines de millions de bénéfices.

La CGT appelle le personnel à débattre du contenu de l'accord Rendez-vous en janvier 2022... pour la suite des aventures « Négos SF ». Une chose est sûre : **la mobilisation des personnels va s'avérer essentielle...**

Une démarche RSE volontariste ?

Lorsqu'on supprime des emplois, notamment dans des bassins d'emplois déjà sinistrés. (DOM, Ajaccio, Limoges..), il est permis de douter de la responsabilité sociale et environnementale de notre employeur

Sur les questions environnementales, la direction se contente de prioriser la sensibilisation et l'action individuelle.

La CGT revendique une prise en charge du Plan de déplacement Entreprise à 100% ?

Pour l'environnement mieux vaut des trains postaux plutôt que des camions, mieux vaut des bureaux de poste de proximité, plutôt que de faire déplacer salariés et clients à des kilomètres.

Le souci de l'environnement passera par une autre stratégie d'Entreprise.

Pour mémoire.

Les négociations d'AMB3 avaient commencé en juin 2015. Une première version était proposée en septembre 2015 et ébauché déjà ce qui allait aboutir à l'accord AMB3. En décembre 2015, après négociations, une quatrième version était proposée aux organisations syndicales et soumise à signature.

Partant des revendications du personnel, la CGT a fortement contribué à ces avancées :

-Le maintien d'un flux de recrutement dans les CF et CFN au travers des mobilités inter métiers et de l'alternance

-Maintien de 2 activités de middle office dans chaque centre financier y compris à Ajaccio.

-Une meilleure indemnisation de la perte d'activité (prime allant de 1000 € à 4000 €),

Prime pour mobilité choisie (de 500 € à 1000 €),
-2 200 parcours qualifiants avec une prime de 1000€

-Travaux dès 2016 sur l'évolution :

des métiers : niveau de compétence, niveau de fonction, durée du parcours professionnel
évolution d'un métier à un autre, d'une branche à l'autre notamment le réseau

-3000 promotions dans les 18 mois au lieu de 2500, + 196 pour les plus de 53 ans n'ayant aucune promotion dans leur carrière.

-Un chef d'équipe pour 10 à 12 agents.

Ensemble, soyons acteurs de notre avenir !!!