



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 : Centres Financiers et Centres Financiers Nationaux

Montreuil, le 15 décembre 2015

Les signataires s'engagent !

La Banque Postale clôt les négociations « Post AMB2 ».

Ces négociations fixent les règles de reclassement, le montant des indemnités, le rôle des managers, les conditions de travail, l'organisation du temps de travail dans le cadre du programme EXCELLO et des futures réorganisations jusqu'en 2020 pour l'ensemble des métiers SF.

LBP organise le temps de travail en fonction des flux pour faire de nouveaux gains de productivité. Ce qu'elle traduit dans l'accord par des propositions « *de simplification, d'homogénéisation, de partage des contraintes.* »

Elle vise « *la flexibilité des horaires* », flexibilité dont elle aura l'entière maîtrise.

LBP :

- Impose des plages d'ouvertures des services de 8h à 18h, avec des horaires contraignants comme 10h / 18h.
- Impose le travail du samedi inclus dans la DHT, en proposant de travailler 1 samedi sur 3.
- remet en cause les 2 jours consécutifs de repos.
- se donne le droit de durcir, pour nécessité de service, l'encadrement des horaires variables, la gestion des congés, des repos de cycles, des ASA, du droit syndical.

La signature d'un accord n'est pas une chose banale pour un syndicat. Une fédération qui signe un accord accepte la totalité des articles écrits et les conséquences sur le personnel.

Pour la CGT, l'article 2 du chapitre 7 portant sur "l'organisation du temps de travail" s'avère un recul social important pour l'ensemble du personnel.

La CGT demande le retrait de l'article 2 sur l'organisation du temps de travail.

Accord « Post AMB 2 » : Désaccord de la CGT !

La CGT ne signe pas l'accord « post AMB 2 » à l'appui de l'avis des sections locales et de la mobilisation du personnel durant ces derniers mois.

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 €),
- Ni CV, ni lettre de motivation pour les agents dont le poste est supprimé
- 2 200 parcours qualifiants entre 2016 et 2018
- Alternance : prise en compte du temps nécessaire pour les tuteurs
- 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.

Ceci vaut-il le coup de remettre toute sa vie privée en question ?

Ces négociations pourraient aller plus loin :

- Pour garantir le maintien de tous les NOD (Niveau Opérationnelle de Déconcentration) et le maintien de tous les centres financiers nationaux.
- Pour une indemnité unique pour perte totale ou partielle d'activité, en cas d'évolution importante de l'activité.
- Pour la CGT, les cadres ne sont ni «*courroie de transmission essentielle* » entre la direction et les agents, ni «*des maillons* » (p22 de d'accord). Les cadres ont toute légitimité à pouvoir intervenir dans les choix stratégiques ainsi que dans l'organisation du travail.
- 3000 promotions sur 3 ans concernent l'ensemble des centres financiers métropolitains et des DOM. C'est très insuffisant ! Cela représente, en moyenne, 40 promotions par an et par centre, cadres et agents confondus.
- Pour permettre de faire face aux absences prévisibles (congrés, CLM, CLD, formation, activité syndicale...), LBP prévoit «*des moyens de remplacement : entre aide, heures supp, CDD, interim...* ». D'après les données bilan social 2014, les journées d'absences (tout motif) représentent l'équivalent de 1500 emplois. Pour la CGT, en adéquation avec ce chiffre, LBP doit recruter un volant de remplacement.
- Aucune prise en compte des propositions de la CGT pour les re-traitables (TPAS amélioré, 50 pts d'indices pour les fonctionnaires l'équivalent pour les salariés).

Pour la CGT, les transferts d'activités inter centre, les fermetures de services, les suppressions d'emplois, la remise en cause des régimes de travail, des horaires, le samedi dans la DHT.... vont peser lourdement sur les conditions de travail et la vie privée.

La CGT demande la poursuite des négociations avec l'ensemble des fédérations.

La CGT appelle le personnel à discuter du contenu de l'accord. A se mobiliser sur ses revendications.

Un déni de démocratie

La CGT dénonce que tous projets de transformation et de chantier concernant :

- Les tâches répétitives,
- La déconnexion,
- La gestion collective des flux,
- L'évolution du poste d'expert,
- La cible des promotions pour 2019-2020,

fassent l'objet de négociations exclusives avec les seuls signataires de l'accord post AMB2 au sein d'une commission dite de "suivi".

Les signataires seront consultés pour chaque projet local, avant les autres Organisations Syndicales. (La CGT est 1^{ère} ou 2^{ème} OS dans 20 centres)

Une "commission de suivi" à pour rôle de veiller à la mise en œuvre d'un accord. La "commission de suivi" n'est pas une instance de négociation puisqu'elle exclut une part des syndicats et de fait une partie de la représentativité du personnel.

La Banque Postale fait le choix d'interlocuteurs privilégiés pour accompagner sa politique de recul social.

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)