

Négos « Accord Social SF » Une première version « très light » !

Les négociations ont débuté depuis le 1er juin 2021, et après 6 réunions (bilatérales et plénières), elles viennent d'accoucher d'une version plus que légère, voire vide sur les attentes du personnel les plus essentielles.

Avec de grosses inquiétudes sur ce que seront les conditions de travail du personnel dans le cadre du plan stratégique « Energies connectées »

D'ailleurs, l'accord se nomme provisoirement « Accord Social pour accompagner les postiers acteurs du plan stratégique #Energies Connectées :) »

Pour la CGT, beaucoup de postiers vont davantage subir le plan stratégique qu'en être acteur !

Cette version Zéro ressemble à une feuille de route de La Direction avec une sémantique très contestable, un vocabulaire de forme qui ne dit rien de concret. Pas de contenu précis. Les expressions sont vagues et abstraites.

Trop d'argument pour dire qu'il n'y a pas d'argent pour les postiers, qui eux subissent l'inflation.

Si l'on est sur un Accord SF, c'est bien pour améliorer l'Accord Groupe « La Poste engagée avec les postiers ».

La CGT est très déçue par le contenu, un vide sidéral sur les attentes les plus importantes pour le personnel, l'organisation et les conditions de travail, les conditions de reclassement (postes proposés, mobilités, accompagnements financiers), déroulement de carrière, promotion, l'emploi, les horaires et régime de travail.....

La plénière du 23 novembre 2021 a été l'occasion pour la Direction de partager les différentes propositions des OS recueillies en bilatérales. La première version ne reprend que les parties rédigées à date, mais la DO acte de faire figurer trois nouveaux chapitres dans le projet d'Accord.

→ Nouveautés de sous forme de sommaire non développé et non rédigé

Chapitre 5 : le développement des compétences et les évolutions prof

- LES COMPETENCES et LES PARCOURS DE CARRIERE

- Une GPEC nationale et territoriale à consolider
- Des compétences requises pour des parcours de carrière repensés
- Des dispositifs de promotions
- Des formations au service du développement des compétences et des évolutions de carrière

- LE MANAGEMENT

- L'ACCOMPAGNEMENT COLLABORATEUR (Dispos générales et financières)

- LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Chapitre 6 : la valorisation des parcours de carrière (transmissions des savoirs/ reconnaissance de la contribution)

Chapitre 7 : les dispositions générales de l'Accord :(suivi, pilotage ...)

LA CGT est intervenue pour dire que sans précision du contenu des paragraphes, il était bien difficile de se prononcer favorablement sur cette nouveauté à la version zéro !

La DO a fait la synthèse des échanges en bilatérales, sans dire précisément si les propositions ont été retenues ou pas.

Il faudra attendre la version 2 du 14 décembre pour le savoir !!!

Plusieurs dispositions ont été tranchées :

- LES DOM rentreront bien dans l'Accord SF, ce dont la CGT se félicite.
- L'Accord sera valide jusqu'à fin 2025, alors que le plan stratégique est 2020/2030 !!!!

-> Aux revendications portées par **la CGT, grade de base 3-1 et conservation des horaires**, la DO répond : « *c'est bientôt Noël... on le sait, mais on ne pourra pas répondre à ces demandes* »

La CGT alerte sur les ambiguïtés d'un Accord mal rédigé ou peu précis qui permettrait des interprétations en tout genre et qui sèmerait la confusion.

► **Accompagnement financier :**

LA CGT : il faut distinguer avec précision la mobilité choisie, de la fermeture de service. Certains interprètent déjà l'Accord Groupe en disant que lorsqu'on répond à un appel à candidature, on est de fait sur de la mobilité choisie, ce qui n'est pas le cas lorsque le service d'origine ferme.

Des primes d'accompagnement qui ne peuvent être en deçà de celles de l'accord AMB3.

► La notion « **d'écart important de compétence** » est interprétable à souhait.

► **Emploi/recrutement :** «La DREC facilitera la recommandation et lancera des appels à candidature dynamiques » !

LA CGT : Attention aux passe-droits ! Et priorité à des appels internes sur site, à la CDIisation des intérimaires ou CDD, y compris l'embauche des alternants au bout des 2 ans. LA CGT rejette le niveau de diplôme requis, Bac +2 pour un chargé de clientèle.

► **Renforcer le sentiment d'appartenance à LBP :** *Est-ce que ça signifie faire allégeance à notre employeur ?*

LA CGT : S'il s'agit de renforcer le collectif de travail autant l'écrire ainsi.

► **Les changements d'horaires** en cas de fermeture de service et de changement de métier :

La DO dit « qu'une période d'adaptation « courte » pourrait être acceptée ».

LA CGT : Toutes réorganisations ne doivent pas être subies, la DO doit proposer des régimes et des horaires de travail qui permettent un équilibre vie privée / vie pro.

► **Organisation et Conditions de Travail :** Ce chapitre sera développé pour la plénière de décembre.

LA CGT : Avec l'intensification de l'activité téléphonique et le poids de la charge mentale, le principe des pauses régulières doit être réaffirmé (5 mn minimum de pause par heure passée au téléphone). ▶ Temps dédié et décompté les outils de pilotage de flux pour se tenir informé COM 1 : lecture de mail et de notes. ▶ Maintien des facilités de service pour honorer un RDV médical : L'accès aux soins est un essentiel. ▶ Une veille de fête de fin d'année sur 2 pour tout le personnel dans tous les CF et direction nationale SF

► **Dispositif sur les fins de carrière :** Le projet d' Accord prévoit « des dispositions particulières pour ceux qui s'engageraient contractuellement à un départ volontaire dans les deux ans ».

LA CGT : Le personnel doit avoir le droit de réviser sa décision pour un départ dans les deux ans. Le projet de départ ne doit pas se transformer en obligation à partir. Evolution avec la réforme des retraites, conditions du TPAS et accidents de la vie, sont autant d'éléments incontrôlables, le personnel doit pouvoir changer d'avis.

Un projet d'accord V2 sera proposée à la plénière du 14 décembre. La DO avertit que « tous les paragraphes ne seront peut-être pas encore rédigés » !!! Le mandat des négociateurs LBP n'étant toujours pas entièrement validé. La DO se dit « très mobilisée pour poser des garanties dans l'accompagnement de la transformation ».

LA CGT est très impatiente de voir lesquelles ??

Plusieurs OS ont pointé le fait que tenir 3 plénières en janvier, donnait l'impression d'un sprint dans la négociation.

La CGT demande de laisser le temps nécessaire au OS pour consulter syndiqués et personnel.

SANS ATTENDRE, LE PERSONNEL DOIT EXPRIMER SES REVENDICATIONS EN PARTICIPANT À TOUTES LES INITIATIVES PROPOSÉES PAR LA CGT



Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D
Site : www.cgt-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr



TÉLÉTRAVAIL

Il fera l'objet d'une négociation de branche lors d'une CDSP prévue le 14 décembre 2021

LA CGT : l'avenant à l'accord Télétravail 2018/2022 signé en octobre doit s'appliquer dès à présent et rétroactivement à tous ceux qui font du télétravail depuis mars 2020.

Au-delà il conviendra de définir :

- Ces négociations devront tenir compte de l'organisation de travail dans les métiers SF.
- Le droit à la déconnexion passe par le rappel des principes : droit de ne pas répondre à un mail et/ou à un appel en dehors de ses horaires de travail.
- Définir une période d'accès aux outils et process
- Le traitement réel d'un appel difficile impactant psychologiquement le postier lorsqu'il est en télétravail à qui s'adresse-t-il ?
- Charge de travail des managers : l'organisation en télétravail/ connexion et déconnexion