

ENCORE UN ACCORD AU RABAIS!

Faute de signataires, la direction du Réseau-BGNP a revu son accord sur *“les engagements réciproques au service du client dans les BP”*. Malgré les annonces de dernières minutes, Sud PTT ne signe pas cet accord et fait valoir son droit d'opposition. On vous dit pourquoi.

Un accord au service... de la stratégie!

Dès le préambule de l'accord, le décor est planté, il s'agit avant tout pour la boîte de mettre en œuvre son plan stratégique et de servir ses ambitions. Le quotidien des postier-es est très secondaire!

Le service rendu aux usagers n'est qu'un prétexte pour accentuer la pression exercée sur les agents. Les positions de travail «facteur-guichetier» sont complètement exclues des discussions et des mesures, preuve que l'intérêt du personnel est très secondaire pour la direction! Ils et elles exercent pourtant leurs activités en bureau de Poste, à minima 49 % de leur temps de travail. Cette quotité de travail peut monter à 100 % au gré des diverses expérimentations. Pourtant, malgré les demandes répétées de Sud, la boîte n'a pas jugé bon de les inclure dans les discussions!

Des expérimentations...

La BGNP utilise l'accord pour faire passer ses expériences. C'est le cas

des «nouvelles activités et nouvelles modalités de mise en relation» annoncées sans plus de précisions ou cadrage, qui sont pourtant indispensables. On peut tout imaginer, du phoning déjà imposé à de nombreux CC, des rendez-vous pour réaliser des ventes... En glissant ça dans l'accord, la boîte se donne toujours plus de liberté pour tester tout ce qu'elle veut... sans aucune garantie ni aucun cadrage pour les collègues!

C'est aussi le cas de la RVE qui en plus d'être expérimentale introduit une variable supplémentaire dans la rémunération des CC, GCPro, Conseillers Pro, REC, RE et DS mais dont au moins 60 % des Secteurs seront exclus (voir notre précédent tract à ce sujet). Elle doit s'intégrer «dans un contexte plus global de refonte de la rémunération variable des postiers en bureau de poste».

Il faut donc s'attendre à un grand chamboulement dès 2023 pour la rému des CC, de la LCB et peut-être du CODIR... et sans doute pas pour du mieux!

... plutôt que des mesures concrètes!

Dans tous les Secteurs, de toutes les DR, la situation est tendue. Rien d'étonnant quand on sait que 11 000 emplois ont été supprimés en 6 ans. Et les départs ne ralentissent pas, bien au contraire, entre retraites, TPAS, ruptures conventionnelles et licenciements.

L'accord de décembre ne s'engage que sur quelques passerelles entre le courrier et le Réseau, 500 sur 3 ans. Pour Sud, l'enjeu central des discussions a toujours été l'emploi. C'est pourquoi nous avons revendiqué dès le début des négociations des engagements concrets et à la hauteur. La boîte ne lâche que quelques miettes, loin de répondre aux besoins : 2400 embauches externes sur 3 ans, dont 600 pour la LCB. Ce n'est ni plus ni moins que se fait chaque année et sans accord!

Effet boule de neige

Les choix de la Branche en matière d'emploi ont des conséquences



Sud
SYNDICAT

25/27 rue des Envierges 75020 Paris

01 44 62 12 00

www.sudptt.org

@fdSudPTT

sudptt@sudptt.fr

@federationSudptt

federation.sudptt

Union
syndicale
Solidaires

sur d'autres mesures prises dans l'accord, notamment l'objectif de formation : «*Pour 2022, l'effort de formation sera 350 000 jours de formations à destination des postières et postiers en bureau de poste*». On notera que pour nos patrons, la formation représente un effort, mais surtout comment sera-t-il possible de le tenir sans mettre en place les moyens de remplacement suffisant et donc en embauchant massivement et déprécarisant les personnes actuellement en CDD et intérim? Et après 2022, que deviennent les formations?

Il n'y a aucune ambition, pas de volonté de permettre aux collègues d'acquérir les connaissances utiles à leurs métiers, surtout dans de bonnes conditions.

Pas question non plus de reconnaître les compétences et les évolutions des métiers par la rémunération ou le grade. Sur la durée de l'accord la BGPn s'engage à mettre en œuvre 6000 promotions pour les CC, du II.2 au III.1. En revanche, aucun engagement pour la LCB! Le volume annoncé aurait permis de garantir à l'ensemble des CC le grade de base II.3 tout en permettant des promos en III.1. La boîte refuse et préfère maintenir les promotions à la tête de l'agent...

Des vessies pour des lanternes!

La direction annonce un plan d'action «prévention des incivilités» ambitieux, mais dans les faits il est loin d'être suffisant. Les mesures comme le dépôt de plainte systématique au nom de La Poste pour les agressions comme l'accompagnement systématique de l'agent qui souhaite déposer plainte par un avocat sont des mesures prévues par la loi et non un engagement de la BGPn! Ce que la boîte est obligée de faire elle tente de nous le vendre comme une avancée pour les collègues! En plus, il fait l'impasse sur de nombreux sujets, comme celui de l'emploi, mais aussi les repos et la réduction du temps de travail pour les agents. Enfin, la liste des bureaux les plus exposés (80!) est particulièrement réduite et les

critères qui permettent de l'établir et la compléter ne sont pas précisés. Aie confiance...

Au registre des plans ambitieux, l'accord prévoit d'investir massivement dans l'informatique. Tou-tes celles et ceux qui ont déjà subi un plantage informatique en plein milieu d'une opération (tout le monde donc!) admettront que c'est nécessaire. Là encore il s'agit simplement d'une obligation : «*l'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité*». Cette «mesure» n'a rien à faire dans un accord social, puisque donner des outils de travail aux agents de la BGPn n'est pas leur faire un cadeau, mais plus d'optimiser leur productivité, ou plus simplement un pansement sur une jambe de bois au regard des pannes récurrentes et incessantes de matériel, facteur d'aggravation en termes de santé et de sécurité au travail. Manquerait plus que la direction nous fasse payer l'électricité...

Pour Sud, non seulement il n'est pas possible de signer un tel accord, mais les organisations syndicales doivent s'y opposer pour contraindre la direction à prendre de véritables engagements!

Ce n'est pas via un simulacre de négociations mais en instaurant un véritable rapport de force que nous pourrons faire entendre nos revendications :

- **Plan d'embauche massif, remplacement de tous les départs et comblement des postes vacants par des embauches pérennes ;**
- **Grade de base 2.3 et repyramidage des fonctions ;**
- **300 € d'augmentation pour tou-tes ;**
- **Système de rémunération variable équitable ;**
- **Revalorisation des primes commerciales et primes de fonction bancaire ;**
- **Des mesures spécifiques pour l'ensemble des bureaux «sensibles» ;**

TOU-TES EN GRÈVE LE 16 JUIN!

