



**Centres financiers et nationaux, CNMR, LBPCS**

## **AMB 2016-2020** **Pourquoi SUD ne signe pas !**

**Après AMB, AMB2, voici le troisième accord d'accompagnement pour les centres financiers et nationaux ■ Même considéré mieux-disant que l'accord « un avenir pour chaque postier », il demeure l'outil pour faire passer des réorganisations qui vont se multiplier ■ Transfert de nos activités, refonte de nos métiers, modification de nos horaires, priorité au développement commercial... Autant de remises en cause des conditions de travail ■ La garantie de conserver son emploi sur place, était déjà inscrite dans les présentations Excello et ce, avant même les négociations AMB, la direction en faisant le pendant à ses réorganisations... tout en indiquant d'ailleurs qu'elle aurait pu agir autrement !**

### **L'emploi écarté de l'accord**

Forts de nos démonstrations sur son insuffisance et sur la surconsommation de CDD, nous avons pointé la nécessité de garanties sur l'emploi dès le début de la négociation. Mais nos exigences d'emploi pérenne, et suffisant à l'écoulement de la charge de travail sont restées lettre morte. L'hémorragie va donc se poursuivre dans les services financiers, et AMB3 s'avère l'outil pour faire passer la pilule de ce qui s'apparente à un véritable plan social dans la branche !

SUD revendique sa responsabilité sociale. Notre environnement économique le démontre chaque jour. La préservation de l'emploi est essentielle et nous refusons d'avaliser des projets qui détruisent massivement les emplois dans les services financiers.

### **Des promotions, mais pas pour tout le monde**

Au vu de la baisse de pouvoir d'achat que nous subissons depuis plusieurs années, la promotion pouvait constituer un palliatif. Le volume indiqué dans l'accord ne vaut que pour trois ans, et la logique de cibles par fonction a disparu... Pour les agents qui n'ont pas eu

de promotion depuis cinq ans et pour les retraitables, rien d'engageant (pas chiffré), si ce n'est « la mise en situation de... » qui ramène au processus de promotion habituel !

Pour Sud, c'est le I12 grade de base à la production, le I13 en clientèle, la suppression du niveau III1 qui n'apporte rien !

### **Un volet management qui en dit long...**

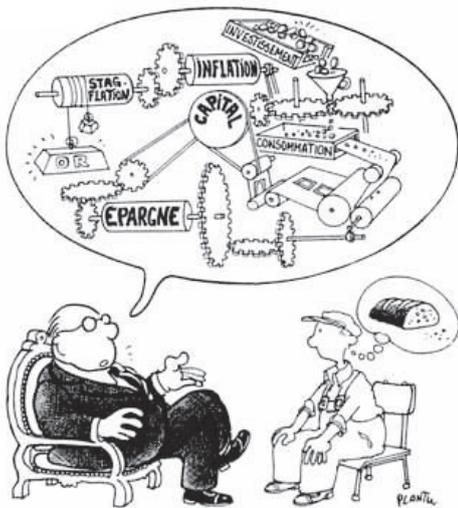
Les chefs d'équipes sont valorisés (création du III3) mais aussi et surtout très responsabilisés sur les résultats de leurs équipes. Il est prévu la création d'un vivier local (un an maxi) pour alimenter les comblements de postes de chefs d'équipe. Il est prévu aussi une sortie de fonction qui confirme que la pression sera forte et qu'il y aura des perdants... Par cet important passage dans l'accord, la direction fait peser sur l'encadrement de proximité l'attente des résultats qu'elle dictera par ses objectifs. Nous redoutons

les conséquences d'une telle stratégie sur le quotidien dans les services...



## Des primes modulées

Nous revendiquons une prime unique pour l'amélioration du quotidien des agents, là encore, les parcours prioritaires sont mis en avant avec le principe de primes modulables en faveur du reclassement au front office. Et pourtant l'accord garantit le maintien d'activités de middle office ! Il ne fait aucun doute que tous les agents seront concernés par une évolution d'activité, même au sein du front office (les évolutions actuelle du DEV, de SC et du CNMR en sont la preuve!), mais tous n'auront pas le choix... et pas forcément une prime ! Pendant ce temps là, La Banque Postale s'accapare le fruit de nos résultats ! Sud continue de revendiquer une prime de 600€ pour toutes et tous !



## Une amélioration des conditions de travail ?

Si l'accord rappelle quelques fondamentaux du respect des individus, c'est bien que localement, les pressions diverses et variées font l'objet d'alertes de plus en plus fréquentes ! Mais c'est aussi à ce titre que la direction prétend vouloir cadrer la refonte des horaires. En mettant cet article dans l'accord, elle ouvre la boîte de Pandore alors que le baromètre social indiquait une satisfaction du personnel de ses horaires de travail actuels ! Déjà, dans certains centres la suppression des brigades ou la remise en cause des horaires variables sont évoqués, et la banalisation du samedi est en marche... L'enjeu des négociations locales est central : seul le rapport de force pourra permettre de négocier des accords locaux mieux-disants ! Pour SUD, un samedi sur 8 doit être un maximum. Si des samedis supplémentaires sont demandés, ils doivent être sur volontariat et compensés double (heures sup à 50%, 6h pour 4h effectuées). Nous revendiquons également la généralisation des horaires variables.

## CHSCT : Excello à la loupe

La signature de l'accord AMB 2016-2020 conditionnait le démarrage des appels à candidatures relatifs aux projets EXCELLO. C'est donc parti dans certains centres mais pas partout ! En effet, quatre CHSCT ont demandé une expertise sur le projet, jugeant sa présentation très incomplète pour leur permettre d'émettre un avis. Les CHSCT de Bordeaux, La Source, Rouen et Toulouse ont donc voté le recours à une expertise indépendante pour lever les zones d'ombres sur la formation, les risques psychosociaux, les périodes de transferts, la sous-évaluation de la charge de travail, les horaires... Les représentant-es du personnel dans les CHSCT ne font qu'exercer leurs prérogatives et ce, au service de la santé et des conditions de travail du personnel. Cette démarche est légitime et nous dénonçons la désinformation des directions locales et de la DO sur le sujet : si La Poste fournissait toutes les informations demandées pour que les CHSCT puissent rendre un avis, il n'y aurait pas besoin d'expertises... Et leurs préconisations attendues prochainement, bénéficieront à tous les centres !

La Poste aurait-elle des choses à cacher avec Excello ?

**SUD a participé activement à cette négociation, en essayant de limiter les dégâts et en obtenant quelques garanties. Mais le fond est bien là : cet accord, en permettant aux directions locales d'adapter les horaires de travail aux flux, introduit une nouvelle flexibilité de la force de travail. La volonté de la DRH des services financiers de cadrer nationalement la refonte des horaires risque de ne pas peser bien lourd face aux ambitions de la DO. En effet, nos fréquentes alertes au national face aux initiatives malencontreuses voire illégales des directions ou managers locaux, nous laissent craindre le pire !**

## Pour Sud ptt, cet accord ne constitue pas une garantie pour le personnel des services financiers !

**Des actions sont envisagées dans les semaines qui viennent. SUD propose une mobilisation de toute La Poste pour mi-mars. D'autres initiatives sont possibles. Il faut exiger la réouverture de négociations sur tous ces points !**