



L'ŒIL DU CYCLONE

FÉVRIER 2022

Accord "social"
Service Financier

SUD NE SIGNE PAS !!!

LORS DE LA DURÉE DES NÉGOCIATIONS SUD PTT A TRANSMIS À LA DIRECTION DES REVENDICATIONS CLAIRES : DES EMBAUCHES MASSIVES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET UNE AUGMENTATION SUBSTANTIELLE DES RÉMUNÉRATIONS. FORCE EST DE CONSTATER QUE LA DIRECTION PRÉFÈRE SE LA JOUER "MINIMUM SYNDICAL".

UN CHÈQUE EN BLANC SANS GARANTIE.

L'accord qui n'a de social que le titre, reste très flou sur de nombreux points. À chaque question que nous posons pour avoir des éclaircissements, la direction de La Poste a renvoyé les organisations syndicales vers les CDSP à venir. Elle offrait donc de signer un chèque en blanc pour avaliser une stratégie assez floue sans donner de garantie.

Mais comment peut-on demander à des organisations syndicales de signer un texte alors que les éléments essentiels arriveront ultérieurement et sans garanties :

■ En matière d'emplois, la direction annonce 1000 recrutements sur un périmètre large (CF et DP): ils seront loin de combler tous les départs d'ici 2025. C'est d'autant moins rassurant quand nos patrons indiquent que certains services/sites ne seront pas recruteurs sans savoir lesquels... Cela indique clairement que l'on va les laisser mourir à petit feu. Cela pose donc la question de l'avenir des petits centres qui sont particulièrement inquiets de leur devenir... Vont ils mourir à petit feu ? et définitivement après 2025...

Pour SUD, tout départ doit être remplacé, une garantie d'avoir de meilleures conditions de travail.

■ En matière de promotions elle en annonce 2000 sur la période. Une bien belle illusion quand elle annonce 1000 recrutements, ce qui équivaut à 1000 promotions pour le personnel déjà en place.

Et tout cela, en étant optimiste. Car un facteur 1.3 arrivant sur des relations client et promu en 2.3 comptera probablement pour 3 promotions...

À nos interrogations, comme pour les emplois, la direction renvoie aux CDSP pour plus de précisions alors que nous demandions un état des lieux par centre et des engagements à ce niveau.

■ Le I12 est grade d'entrée en Middle et le I13 au Front mais sur des compétences de base... Nous n'avons aucun élément indiquant les compétences nécessaires au I13 ou au I111. Des collègues risquent de plafonner sur ce grade d'entrée... Nous avons aussi souligné que pour SUD, la promotion c'est avant tout des augmentations de la rémunération, surtout en cette période de hausse des prix...

Pour SUD, le 3.1 doit être le grade de base dans les centres financiers au vu des expertises toujours plus importantes demandées.

■ Sur les conditions de travail, les patrons font disparaître la référence aux risques psychosociaux pourtant essentiels dans nos services... Révélateur....La qualité de vie au travail est abordée par des généralités et surtout sous l'angle de la communication pour redorer tant que faire se peut le NPS agents... SUD n'est pas dupe et on attend autre chose qu'un miroir aux alouettes. De la même façon, les déplacements verts, restent à l'état de vœu pieux. Pas question par exemple le forfait mobilité durable, pourtant prévu par la loi

■ Sur l'attribution des primes de transition professionnelle la direction renvoie... encore aux CDSP métiers. Les critères vont faire débat et créer des divisions au sein du personnel. Les SC/SDEV qui vont basculer vers BAQ/SRC vont par exemple s'asseoir dessus... C'était déjà peanuts avec Excello, rebelote...

Pour SUD, toute transition professionnelle, doit être reconnue et compenser par une prime.

■ Sur le maintien de la rémunération variable pour les personnels qui quittent les SC/SDEV. La direction renvoie à la future fonction, avec un

DES NÉGO BÂCLÉES ?

Les négociations ont débuté en juillet 2021. Mais tout s'est déroulé en dernière minute avec un texte totalement remanié pour la plénière du 26 janvier. La Direction y a lâché quelques chiffres sur les emplois, sur les promos deux semaines avant la fin des négos... Après le 26 janvier, une seule réunion où seules les virgules pouvaient bouger... On ne peut pas appeler ça des négociations. Nous regrettons qu'il n'y ait pas eu d'unité syndicale contre cet accord. Celui-ci est très largement loin des attentes et surtout des conséquences induites par le projet Energies Connectées... Mais il sera toujours temps de se mobiliser contre une direction qui attend beaucoup et donne très peu...

calcul moins avantageux en termes de maintien du pouvoir d'achat que l'accord précédant et avec un calcul modifié lors de la dernière plénière.

Interprétations en pagaille

Nos craintes et nos interrogations sont confirmées par la mise en place d'une commission nationale de suivi et d'interprétation...par les signataires de cet accord. Ce qui démontre que cet accord n'est en rien finalisé...puisque qu'interprétable...

Pour SUD il y a en plus de plus de grands manques dans cet accord :

■ Le silence sur la différence de traitement des personnels de La Banque au sein du Groupe.Cela provoque une incompréhension du personnel devant la redistribution inégalitaire de ses résultats...

■ La prise en compte des seniors : SUD avait proposé la mise en place d'un temps partiel senior avec maintien du salaire. La prime de transition professionnelle est refusée pour les seniors... On leur propose en lieu et place, un accompagnement qui ne coûte rien...Quelle reconnaissance !

■ L'égalité professionnelle qui passe une nouvelle fois à la trappe. Les collègues à temps partiel, principalement des femmes, et travaillant le samedi ne bénéficient pas de compensation pour les JNT tombant sur des jours fériés.

SUD NE SIGNERA DONC PAS CET ACCORD QUI RÉUSSIT LE TOUR DE FORCE DE FAIRE PIRE QUE LES ACCORDS AMB



Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des envierges 75020 Paris
tel 01 44 62 12 00 fax 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.fr www.sudptt.org

