



avril mai 2021

Sud
salariés

L'OEIL

DU CYCLONE

**Revendiquer, mobiliser, gagner !
Voilà notre stratégie...**

Les nouvelles orientations stratégiques des patrons de La Poste et de la CDC, pour les dix prochaines années, ne sont pas un énième « remake » des restructurations que l'on a connues antérieurement.

Croire que « cela sera comme d'habitude, des suppressions d'emplois et de services, mais ça ne nous touchera pas plus que cela » serait une grave erreur.

Nos métiers changent, mais pas notre rémunération

L'acquisition de La Poste et de La Banque Postale par la CDC (66 % du capital) n'a rien à voir avec la construction d'un « pôle financier public » et n'a rien d'anodin.

Dans ce nouveau contexte, La Banque Postale, via ses services Financiers, a atteint ses limites. La banque postale restera une banque de détail modeste (21 % CA de La Poste) et se contentera du rôle de distributeur de services (payants) et de produits CNP. Les deux objectifs sont clairs: baisse du coût du travail, destruction des métiers et des qualifications. Dans quel but? Financiariser le Groupe via l'instabilité et l'insécurité sociale. Les postiers et postières n'ont aucun intérêt à accepter et accompagner ces orientations.

page 1 : edito

page 2 : nos revendications

page 3 et 4 : plan stratégique de LBP / nos explications

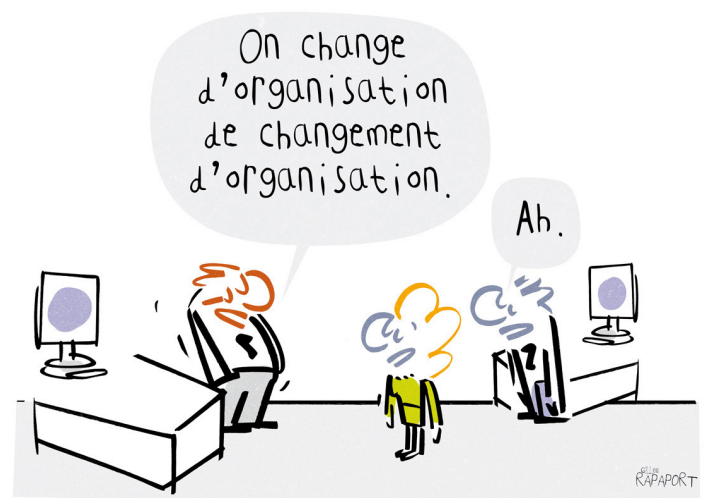
L'introduction a fixé le cadre. SUD, ne peut accompagner cette logique capitaliste dont les salariés sont une variable d'ajustement permanente.

Le pouvoir d'achat : en berne depuis des années, mais pas pour tout le monde.

2700 euros, c'est le montant d'intéressement et de participation distribués aux salariés directement rattachés au groupe La Banque Postale alors que c'est peanuts pour les Postières et les Postiers.

Et si on rajoute à cela les abondements de 1000 € pour 1000 € placés sur le PEG ou PERCO et ce depuis des années, l'iniquité est encore plus marquée...

**STOP, ça suffit.
Ces divergences de traitement sont
inconcevables.**



NOS REVENDICATIONS

► LE TÉLÉTRAVAIL COMPENSÉ

SUD revendique, à minima, l'application de l'accord télétravail de 2018. Depuis un an maintenant, aucune compensation n'est attribuée aux salarié-e-s pour dédommagement des frais à domicile alors que c'est le cas dans de nombreux secteurs. Ça ne peut plus durer...

► DES EMPLOIS PÉRENNES POUR LES PRÉCAIRES ET DES SALAIRES DIGNES POUR VIVRE - DES CRÉATIONS D'EMPLOIS - LE PARTAGE ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

SUD revendique l'embauche de tous ceux et celles qui le désirent sans condition de diplôme. Partout dans les services ça tire sur la ficelle. L'intérim et les CDD sont une force de travail permanente et sous-payée. La précarité est un chantage permanent à l'emploi que subissent ces catégories de personnel. S'ajoutent à cela les BTS et apprenti-e-s qui sont utilisé-e-s également comme force de travail avec peu d'espoir d'être titularisé-e-s.

► L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le 27 janvier, tous les syndicats étaient vent debout contre la direction des services financiers et du Réseau pour dénoncer l'aberration d'objectifs en hausse alors que dans les services, les incidents techniques sont permanents et plombent l'exercice de l'activité. Si la DRH nationale a bien entendu, rien n'a bougé et la pression demeure au quotidien. Avec le plan stratégique et les ambitions de LBP, les exigences de valeurs ajoutées se font au détriment de l'intérêt au travail. Démotivation et risques psychosociaux sont bel et bien présents dans les services.

► UNE RÉMUNÉRATION JUSTE

SUD revendique une prime immédiate de 2000 euros, la mise en place du 13e mois et le 3.1 comme grade de base dans les services financiers ainsi que la prime de fonction bancaire pour les services clients.

► LE SERVICE PUBLIC DE LBP DOIT ÊTRE RECONNU ET FINANCÉ

Sud revendique la mise en place d'un vrai pôle financier public avec un service bancaire de base non discriminant. La concurrence bancaire laisse sur le bas-côté des centaines de milliers d'usager-e-s qui de par la maxime « l'argent va à l'argent », sont les perdants de ce système. On ne compte plus les fermetures de Bureaux de Poste privant les plus précaires de lien physique pourtant indispensable, comme les fermetures de comptes pour débits non apurés. Cette véritable « épuration » bancaire depuis le projet Excello s'accélère encore avec l'automatisation des processus. Les frais bancaires s'amplifient avec le rehaussement des critères d'éligibilité au plafonnement à 25 €/mois...

Le dialogue social à la sauce postale a atteint ses limites. Désormais, le rapport de force et la mobilisation du personnel et de l'ensemble des organisations syndicales sont nécessaires...

SUD appelle tous les postier-e-s à s'unir pour enfin obtenir des réelles perspectives pour stopper une régression qui sera inéluctable sans cela. Dans de nombreux départements la date du 18 mai a été posée par la CGT SUD FO et UNSA. Cela fait des années qu'il n'y a pas eu de grève unitaire et globale dans nos services pour défendre nos revendications.

**PARLEZ-EN, AUTOUR DE VOUS, DANS LES SERVICES AVEC VOS COLLÈGUES.
SOYONS, SOYEZ CONVAINCUS ET CONVAINCANTS QUE LA MOBILISATION DU
PERSONNEL EST NÉCESSAIRE.
TOUTES ET TOUS ENSEMBLE, UNIS POUR GAGNER !**

PLAN STRATÉGIQUE LBP #ENERGIESCONNECTÉES DE LA THÉORIE DÉCONNECTÉE DU RÉEL

En 2015, la DO nous vantait le projet Excello, sous la dénomination de « l'excellence opérationnelle »... 5 ans et quelques milliers d'emplois supprimés plus tard, patatras...

La DO revient avec un nouveau projet : « #Energiesconnectées ».

Premier constat, nous étions dans les centres financiers, 11 878 (effectifs CDSP Excello) en mars 2015, ce chiffre est tombé à 7781 (Effectifs CDSP énergiesconnectées) en avril 2021... Soit 4097 emplois supprimés pendant la période...

Soit une baisse des effectifs de 35 % en 6 ans...

S'il y a bien une cause à l'échec d'Excello, la voilà. Et ce n'est pas faute de l'avoir annoncé...

► ÉNERGIES CONNECTÉES NE VA PAS INVERSER LA TENDANCE...

36 % de l'effectif aura 62 ans en 2025, soit 2801 personnes et 58 % en 2030 soit 4512 personnes.

Pour tout comblement, Yvan Croteau annonce que « les départs ne seront pas tous comblés, loin s'en faut... » ! les comblement seront ciblés par des appels à la mobilité au sein de La Poste... Il y a tellement de services en restructuration, avec les fermetures de Bureaux de Poste et les réorganisations à la Distribution... L'automatisation doit se poursuivre, c'est le/la client-e qui va faire le boulot...

Si les centres sont maintenus jusqu'en 2025, ils seront « rééquilibrés » en termes d'effectifs : aucun recrutement sur les gros centres et avec parcimonie sur les autres. Les plus petits centres sont maintenus selon eux en raison des difficultés à reclasser le personnel sur les bassins d'emplois locaux...

OTT serait maintenant pour la direction un fiasco... On croit rêver, OTT, on en a bouffé pendant plusieurs mois de pseudo

négociations pour s'entendre dire que ça ne suffit pas... Car, pour la direction, les créneaux 17h/19h et le samedi matin ne seraient pas bons en termes d'écoulement du trafic. Et pour y répondre, la DO veut élargir l'ouverture des services jusqu'à 20 h rapidement, et bientôt 22 h en comptant sur la contribution de nos collègues des DOM (qui ne seront tous que des services clients), tout en ouvrant également le samedi après-midi...

Le télétravail devient pour la direction une opportunité... mais toujours pas d'application de l'accord de 2018 sur les compensations des charges pour les collègues... La DO se décharge sur le Siège qui doit lancer prochainement de nouvelles négociations...

► LEURS GRANDES ORIENTATIONS : LA QUALITÉ DE SERVICE DE 1ER ORDRE ET LE DÉVELOPPEMENT RENTABLE

Qui ne voudrait pas avoir une qualité de service au top ?

Sauf que pour l'instant ce sont les stratégies de nos patrons qui l'ont dégradée et pas nous. La direction veut nous faire croire que c'est de notre faute.

Quant à la rentabilité, ce n'est pas en nous inventant des concepts (développement rentable) que l'on va trouver la solution.

Pour Sud, nous alertons sur ces deux engagements synonymes de pressions sur les postier-e-s... Nous nous retrouverons écartelé-e-s entre une QS à maintenir, l'écoulement des flux, et vendre toujours plus... Des injonctions souvent contradictoires qui pourront augmenter le stress quotidien.

DES HASHTAGS NE FONT PAS UNE STRATÉGIE

► TROIS ITEMS MAJEURS

Le numérique :

Là encore, constat d'échec des années écoulées... Les outils informatiques ne sont vraiment pas au rendez-vous... LBP va investir 15 millions d'euros cette année et 30 millions pour les 5 prochaines années. On nous avait déjà dit cela lors d'Excello, doit-on encore y croire ?

L'autonomie du client

Elle va aussi s'accroître ainsi que l'automatisation des tâches. Conséquence : du personnel en moins, mais pas sûr que le/la client-e y retrouve son compte...

On peut y ajouter la notion de « banque compagnon » avec des plateformes en lien avec d'autres opérateurs externes (ex-fournisseurs d'énergie...).

L'Humain

On sent bien l'item qui tient plus de la communication que du réel. On ne revient pas sur les coupes sombres dans les effectifs qui ont dégradé nos conditions de travail.

S'y ajoutent les pertes de compétences des collègues qui rendent notre quotidien de plus en plus difficile quand on ne sait plus répondre aux client-e-s

► POURSUITE DES MUTUALISATIONS/ RÉORGANISATIONS

Fusion SDEV/SC sous l'appellation de Centre Relation Client.

En parallèle des bureaux de Poste, les CRC traiteront les contacts clients par téléphone, mails, tchat, et réseaux sociaux. Les centres DOM vont perdre toutes leurs activités Middle Office pour n'être plus que des CRC et être les relais à distance pour les horaires tardifs plus particulièrement les centres de Martinique, Guadeloupe et Guyane

Des Middle Offices relationnels

Crédit, assurance, réclamations, successions, recouvrement, maj protégés, professionnels, clients fragiles... Les regroupements d'activités vont se poursuivre. Un échelon supplémentaire dans la spécialisation.

La communication qui a déjà débuté sera bien entendu un élément clé du projet. On a bien compris que la direction voudrait faire passer ses réorg au moindre coût et va tenter de faire avaler les coulevres au personnel en multipliant les interventions dans les centres...

LE PROGRAMME À VENIR !

Les CDSP vont s'enchaîner :

- Une CDSP nationale dédiée aux premières évolutions Middle Office le 19-20 mai 2021
- Une CDSP dédiée aux premières évolutions Front Office le 8 juin 2021
- Une CDSP dédiée au nouveau modèle territorial et aux fonctions supports le 22 juin 2021
- Une CDSP Middle Office dédiée à l'activité Successions le 08 juillet.
- Négociation d'un accord social d'accompagnement au deuxième semestre 2021...

Des Middles industriels

Disparition du back-office, DOCAPOST récupère toute l'activité, les courriers sortants seront également édités à distance...

Une partie sera ensuite sous-traitée à Xerox...

L'écrit sera regroupé dans un Middle Office « industrialisé » Vie du Compte avec KYC...

Disparition des NOD Centres Financiers

C'est le gros morceau organisationnel. Nos NOD actuels seront regroupés par groupe de 3 ou 4 centres dans un NOD régional. Le tout, avec une modification des instances représentatives du personnel (IRP) et le passage d'instances publiques vers des Comités économiques et sociaux (CSE), une invention du gouvernement Macron qui affaiblit considérablement la représentation du personnel. Les centres ultra-marins resteront eux rattachés aux Directions exécutives locales.

Mise en place d'un Net Performer Score pour le personnel.

Avec l'ambition que celui-ci soit plus positif que les résultats actuels déplorables...