



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
LA POSTE

# L'ORANGE VITAMINÉE

POUR LES POSTIERS DES SERVICES FINANCIERS ET +



- **GPEC 2024/2025 A LA DISBA**
- **DIRECTION DES SERVICES CLIENTS**
- **HORAIRES VARIABLES** ● **NAO** ● **CDSP**
- **LE SAMEDI C'EST FINI A LA DOP** ● **TELETRAVAIL**



## DIRECTION DES SERVICES RELATIONS CLIENTS, MAIS ALLO QUOI !!!

**BORDEAUX, DIJON, LILLE, MARSEILLE, MONTPELLIER, NANCY/STRASBOURG,  
NANTES, ORLÉANS, RENNES, TOULOUSE, FORT-DE-FRANCE, POINTE-À-PITRE,  
CAYENNE, ST-DENIS DE LA RÉUNION**

La tension se fait sentir dans les DSRC suite aux appels Assurance Vie de la CNP. En effet, ce sont surtout les fidélisations qui voient leurs objectifs commerciaux inatteignables, car équivalents au Prémium, crédit consommation et à l'assurance non-vie.

La CFDT espère une amélioration du fait de la montée en compétence d'autres CRC sur les autres CREC.

Il y a visiblement un problème de paramétrage sur les compétences téléphoniques pour une meilleure répartition de ce flux d'appels spécifiques et sans valeur ajoutée possible.

Actuellement les responsables de la CNP se déplacent dans certains CREC pour constater, dimensionner et apporter des correctifs à terme, oui mais pour le moment les agents souffrent !.

Les SQO P2HX ( services au quotidien avec une compétence mineure comme l'assurance IARD / crédit conso ) sont aussi en souffrance par rapport aux objectifs commerciaux du fait d'un accompagnement insuffisant et d'une formation trop courte sans leur donner le temps de l'assimilation.

La somme des objectifs des équipes et à l'intérieur des SRC est aussi supérieure à l'objectif du centre.

Les Managers de proximité, malgré leur bonne volonté, n'ont pour 90 % d'entre eux jamais pratiqué la vente par téléphone ou se sont reconvertis pour fuir le métier de CRC.

Cette accumulation suscite une démotivation liée au manque de confiance.

La CFDT demande à la direction une prise de conscience de cet état de fait, de valoriser le travail au quotidien des agents plutôt que de leur rajouter une pression supplémentaire et surtout de revoir les objectifs commerciaux atteignables.



### LA GPEC 2024/2025 A LA DSIBA



### VISIBLEMENT ON RECRUTE !

Les enjeux portent sur la capacité à délivrer le portefeuille IT tel que validé par le Directoire et les grandes directions métiers.

La transformation initiée avec le projet GEMO (efficacité opérationnelle) implique de se renforcer sur le métier de la gestion de projet avec une quinzaine de CP et une quinzaine d'analystes fonctionnels.

Pour répondre aux enjeux de qualité de service, de maîtrise des applicatifs, il est prévu l'internalisation des expertises (30 experts), des compétences et de remplacer les experts sortants (retraite, TPAS, sorties vers la Direction de la Maîtrise des Risques en lien avec le nouveau modèle opérationnel de la DSIBA).

20 à 25 postes seront consacrés au renforcement des équipes dans les domaines de la DATA, l'IA, l'architecture et la sécurité.

Enfin, il est prévu de capitaliser sur les dispositifs d'alternance pour CDIser 20 juniors sur des fonctions de développement et l'intégration.

### DOP - PPTF : HORAIRES VARIABLES.

Des Organisations de Temps de Travail sont actuellement en discussion à la Direction Opérationnelle Paiement et dans les services Pôle et Prévention Traitement de la Fraude. Pour la CFDT, un quart d'heure de variabilité ne correspond pas du tout à des horaires variables, mais juste à un aménagement horaire ; il est donc hors de question de travailler sur une proposition comme celle-là.



## LE SAMEDI C'EST FINI A LA DOP

Le chantier OTT (Organisation du Temps de Travail) à la DOP continue. Après les services Titres Optiques (TO) de Limoges et les services Middle Office Produits de Limoges et Paris, c'est au tour des services relation clientèle de cette Direction à être concernés. Le BESOIN METIER vient d'être connu : 8H30 - 18H00 et surtout **plus besoin de travailler le samedi.**

C'est un énorme bouleversement pour les postiers des services concernés car certains travaillaient parfois en brigade et travaillaient 1 samedi sur 3.



Les horaires variables, mis en place récemment dans d'autres services de la DOP, seront, là aussi, proposés. La CFDT a rappelé des essentiels à la Direction, à savoir le respect de l'équilibre vie pro/vie perso ainsi que la prise en compte de certaines particularités (famille monoparentale, aidants familiaux, contraintes liées au transport ferroviaire...).

## TELETRAVAIL / POLE PREVENTION TRAITEMENT DE LA FRAUDE BORDEAUX – LIMOGES – NANCY

Des mesures sécuritaires ainsi que des travaux de mises en place du télétravail sur des nouvelles activités étaient nécessaires afin de pouvoir proposer un deuxième jour de télétravail aux collègues des services PPTF. En effet, uniquement un jour de télétravail était possible pour ces postiers. Depuis peu, et c'est une bonne chose, un deuxième jour de télétravail peut-être accordé.



Pour la CFDT, il y a nécessité de respecter l'accord télétravail et d'accorder un 3ème jour si le postier est dans une situation de Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH), s'il est aidant familial ou tout simplement s'il est âgé de 55 ans et plus. En cas de refus n'hésitez pas à vous rapprocher de la CFDT.

## MARSEILLE, ORLÉANS, NANTES MO KYC (MIDDLE OFFICE...) LA ROBOTIQUE ARRIVE



Lors de la CDSP nationale du 14/03/2024 la direction a présenté son projet sur le traitement des clôtures de comptes par la robotique (MO KYC). 72 personnes sont concernées.

Un robot sera positionné en premier niveau pour effectuer le traitement des clôtures à la demande de la LBP; La direction parle de 8000 courriers et de la clôture de 1000 comptes par mois. Les chargés de relation bancaire interviendront en second niveau pour contrôler les traitements, traiter les cas complexes ou les cas non traités par le robot. Une formation en présentielle aura lieu sur Marseille et Orléans. Nantes ayant déjà cette activité n'est pas concerné.

La CFDT regrette de ne pas obtenir un réel point sur les effectifs. Comme à son habitude la direction se veut rassurante en exerçant une surveillance sur les évolutions des flux par rapport aux effectifs.

Pour la direction, KYC est considéré comme une nouvelle activité et il y aura suffisamment de flux pour que l'activité soit pérenne. Concernant le télétravail, des discussions avec la direction des risques sont en cours.

La Montée en charge progressive est prévue en septembre 2024 selon les capacités de prise en charge des services MO KYC.





Cfdt:

# ENGAGÉE POUR VOTRE AVENIR



## NÉGOCIATIONS SALARIALES 2024

La CFDT prend ses responsabilités en signant l'accord NAO. Sans son engagement, l'accord ne serait pas valide et La Poste aurait pris une décision unilatérale moins favorable pour les postiers.

### La CFDT, engagée pour votre pouvoir d'achat !

La première proposition de La Poste était de 2%, très loin du niveau de l'inflation. La CFDT s'est battue lors de ces négociations pour obtenir une augmentation à la hauteur de l'engagement et de l'investissement au quotidien des postiers. La CFDT a revendiqué tout au long de ces négociations, une augmentation pour TOUS. Elle a obtenu une augmentation générale\* pour la classe III et le Groupe A, alors que La Poste ne voulait pas en entendre parler cette année.

### Mesures salariales 2024, + 3,5 % :

#### ► Classes I et II :

- + 1% d'augmentation générale,
- + 480 € brut pour tous les salariés (2,10 % en moyenne),
- + Augmentation complémentaire sur les premiers niveaux de grille,
- + 0,4% en moyenne, liée à l'ancienneté.

#### ► Classe III :

- + 1,5% d'augmentation générale,
- + 2% d'augmentation individuelle.

#### ► Groupe A :

- + 1% d'augmentation générale,
- + 2,5% d'augmentation individuelle.

#### ► Groupe B :

- + 3,5% d'augmentation individuelle.

### Mesures complémentaires :

- La première tranche de 7 km à 20 km de l'ITVP (indemnité transport véhicule personnel) et le forfait de mobilité durable sont revalorisés de +25% soit 250€ net ;
- Le complément de rémunération est augmenté de 3,5% ;
- La prime ultra-marine augmente de 3,5% soit 3831,50€ net par an ;
- Une enveloppe de 600 000€ consacrée à l'égalité professionnelle ;
- Une enveloppe de 800 000€ allouée aux mesures financières d'urgence pour les familles monoparentales ;
- Une enveloppe spécifique de 0,5% dédiée aux directeurs de secteur de la BGPN et aux directeurs d'établissement BSCC ;
- Des mesures de promotion et gestion de carrière de 0,5% pour les Groupe A et B.

La CFDT ne s'arrête pas aux portes des négociations annuelles obligatoires, la CFDT revendique l'ouverture de chantiers pour soutenir le pouvoir d'achat des postiers.

Parce que la rémunération, c'est aussi la juste reconnaissance des compétences, la CFDT estime qu'il est aujourd'hui indispensable d'ouvrir un chantier de refonte complète des grilles de classifications pour les salariés et des grilles indiciaires pour les fonctionnaires.



\*L'augmentation générale est versée à tous contrairement à l'augmentation individuelle qui est une enveloppe dédiée à la classe concernée, elle est à la main du manager.



LA CFDT  
NUMÉRO 1  
CHEZ LES  
CADRES



Page  
Facebook



REJOIGNEZ  
LE 1<sup>ER</sup> SYNDICAT  
DE FRANCE !

Bulletin  
d'adhésion



Cfdt:

COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
LA POSTE



L'ORANGE /  
LA TENDANCE À SUIVRE !



VOTRE CONTACT LOCAL :



F3C CFDT 47-49 avenue Simon Bolivar 75950 PARIS Cedex 19  
+33(0)1 56 41 54 00 – <https://f3c.cfdt.fr> - [f3c@f3c.cfdt.fr](mailto:f3c@f3c.cfdt.fr)