



FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DU SECTEUR
DES ACTIVITÉS POSTALES ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS CGT
263, rue de Paris - Case 545 - 93 515 Montreuil Cedex
Tél. 01 48 18 54 00 • Fax 01 48 59 25 22 • www.cgt-fapt.fr • fede@cgt-fapt.fr

La Poste : Services Financiers

Montreuil, le 23 septembre 2020

Il est temps de Passer de la parole aux actes !!!

Compte rendu CDSP du 15 septembre 2020

ordre du jour :

- ❖ SPAD (Solution Ponctuelle d'Activité à Distance)
- ❖ Les consignes sanitaires

La présentation de la nouvelle DIR DEV ou DIR Commerciale (Issue de la Société Générale), consiste à faire part de ses constats après avoir visité plusieurs CF (SC et SDEV évidemment !) « J'ai eu à cœur de rencontrer les équipes », « Je veux poser un diagnostic et travailler des axes d'amélioration » « Beaucoup d'incidents nous ont pénalisé cet été » « C'est pourquoi nous avons décidé l'entraide des CC SDEV vers les SC »...

Elle veut remettre de « la fierté » dans le métier des Chargés Relation Client (en fait Chargé clientèle et Chargé Dév dans le langage de la SG), « des outils et des formations perfectibles, des clients pas très bien servis (accessibilité en été) », ... Bref ses équipes en ont conscience et travaillent sur tous ces chantiers ... **(Le chantier c'est bien le terme !!)**

La CGT SUD FO : font le constat des sous effectifs. Départs non remplacés. La COVID a mis en lumière la **pénurie d'emplois**.

La direction répond : « Un diagnostic détaillé est en cours sur les effectifs SC, mais c'est encore trop tôt pour le partager avec vous ». « La BP a beaucoup investi sur les outils, des efforts seront à faire sur la formation »

« deux éléments négatifs : le coronavirus avec la difficulté d'avoir eu tout le monde à son poste de travail et des recrutements bloqués dans la période. Le sentiment de sous-effectif est un effet de conjoncture mais ne vient pas de notre volonté » **SIC !!!!**

La CGT revient sur le SPAD en exposant le sentiment des collègues : « On les a mis en SPAD quand ça arrangeait l'entreprise, maintenant, on les fait revenir sur site au nom de l'accessibilité alors que le virus circule intensément. »

La CGT a défendu les revendications portées dans la déclaration préalable. (voir au verso)

Le Directeur des directeurs des CF dit qu'il a donné son feu vert aux Directeurs de Centre pour augmenter les jours de SPAD saison 2. « Je leur ai dit : vous adaptez le télétravail à votre région, si des télétravailleurs veulent 3 jours, accordez leur la 3^{ème} journée » La règle des 2 jours maxi n'est plus qu'un point de référence et plus une limite maxi.

Par 2 fois, il précise que ce dispositif est soumis aux décisions préfectorales et que la DO réfléchit à une organisation du travail (mixte présentiel/à distance sur le long terme et en cas de confinement à plus court terme en lien avec la pandémie).

Dixit la DO « Le SPAD est une modalité incontournable de l'organisation du travail désormais ». Actuellement 3900 spaders actifs.

« Téléphones portables professionnels vont être déployés – vous l'avez demandé -, c'est un investissement lourd. »

Nous sommes des
héros un jour...
Des héros mal
récompensés et si vite
oubliés !

**Signons
la pétition !**

La **CGT** participe aux négociations locales.

Le volontariat est le point non négociable.

Nombre de téléphones portables et du matériel : pas assez ambitieux.

Attentes fortes du personnel pour une application des règles d'exercice du Télétravail (horaires, équipements, droit aux pauses...) basées sur l'accord Télétravail signé.

Télétravail ne doit pas être appréhendé avec la seule vision de l'employeur sur les économies de m².

Télétravail rentre dans la QVT (moins de trajets, moins de fatigue, moins de stress donc + de motivation et meilleure santé des postiers).

Port du masque pénible toute la journée. Besoin de pauses.

DECLARATION PREALABLE CGT CDSP NATIONALE DU 15 SEPTEMBRE 2020

Votre dossier enfin présenté à cette CDSP est bâti comme un mauvais présage avec ces 5 petites pages sur le **télétravail** à la fin du document.

Nous demandons donc **d'inverser l'ordre du jour** pour débattre pleinement et utilement de ce sujet essentiel au maintien des mesures de distanciation et de précaution sur les sites.

- **La CGT demande que partout où c'est possible, les 4m² soient remis en œuvre, ainsi que le positionnement en quinconce, les jauges et l'exclusion du dos à dos.**

Avec le nombre accru de départements qui passent en zone rouge, moins il y a de déplacement, moins le personnel prend de risque dans les transports en commun.

La modalité décrétée par le Groupe La Poste de deux jours de télétravail maximum par agent et par semaine ne permet pas de garantir la protection sanitaire pour ceux qui travaillent sur site y compris les sous-traitants. Les bonnes pratiques à ce sujet (*et sur d'autres comme les salaires*) ne doivent plus être l'apanage des élites du siège parisien en période de crise sanitaire.

- Pour le télétravail, le **volontariat** doit rester la règle. Les personnes qui n'ont pas pu goûter à ses plaisirs faute d'ordinateurs pendant la crise sanitaire, doivent désormais pourvoir le faire.
- La **CGT** propose que la Banque Postale permette le télétravail sur un minimum de **2 jours et demi par semaine en moyenne**, afin de pouvoir constituer par exemple deux équipes alternantes : soit une semaine en télétravail, l'autre sur site, soit 3 jours de télétravail et 2 sur site, et l'inverse la semaine suivante. Une latitude locale est de mise, en fonction de la circulation géographique du virus et des décisions préfectorales. Les organisations du travail déclinées dans les différentes entités nécessitent un débat dans les instances des CHSCT locaux et des Comités techniques puisque les conditions de travail et l'organisation du travail sont à nouveau substantiellement modifiées
- **Dans les zones rouges qui seront bientôt une généralité**, le travail à distance doit pouvoir s'exercer à 100 % par ceux qui le souhaitent. Le travail matinal dès 7 heures est à proposer aux volontaires sur site.
- **Les personnes vulnérables** au sens de la liste existant avant le dernier décret, doivent pouvoir télétravailler bien au-delà de 2 jours par semaine pour préserver leur santé. Les préconisations médicales pour le maintien en télétravail nécessitent d'être prises en compte.
- Pour la **CGT**, il serait judicieux que l'organisation de l'alternance travail sur site/travail à distance soit **concertée** entre l'agent et le manager dans le cadre défini négocié nationalement et localement.
- **Le planning** travail sur site/travail à distance se doit d'être donné à l'avance, planifié sur 3 ou 4 semaines pour le respect des organisations des vies privées et familiales.
- Les managers doivent être **formés au management à distance**.
- Il est urgent d'élargir le catalogue des activités possibles à distance : Les activités traitées doivent permettre un travail varié, et ce, dans tous les métiers en toute sécurité.
- **Les personnes de plus de 55 ans** doivent pouvoir télétravailler 3 jours par semaine, comme stipulé expressément dans l'Accord Télétravail signé par toutes les organisations syndicales.
- **La dotation d'un matériel de travail complet et adéquat**, demeure l'exigence de chaque télétravailleur : smartphone de l'entreprise, double écran + clavier +

souris (y compris ergonomique) + fauteuil + fournitures de bureau

- La Prime Accord télétravail de **300 euros annuels bruts** doit être versée pour l'année 2020.
- Les **dépenses énergétiques** supplémentaires doivent être compensées par l'employeur.
- Toutes les rémunérations variables doivent être données sur les mêmes critères, en Spad, comme en présentiel sur site.
- Le montant équivalent à la participation de La Poste pour les repas RIE doit être versé aux télétravailleurs car tout le personnel doit pouvoir accéder à un repas équilibré avec l'aide de l'employeur que nous enrichissons.
- Une connexion sécurisée de type VPN est à mettre rapidement en place sur tous les équipements fournis, afin de brouiller la géolocalisation du télétravailleur, particulièrement pour les cellules LCBFT et ceux en relation avec des clients.
- Des formations Teams en amont de la remise du matériel sont à dispenser. La formation pour une prise en main du matériel doit se faire systématiquement et l'accompagnement technique doit se poursuivre sur la durée.

Le port du masque obligatoire rend les conditions travail plus pénibles et demande des adaptations sur l'organisation du travail.

- **Des pauses supplémentaires** doivent être officialisées pour tous et toutes. Le masque assèche la bouche, le nez, les yeux et le besoin accru de s'hydrater régulièrement s'exprime dans les services, comme le besoin de souffler, de respirer et d'enlever le masque par moment dans des espaces dédiés et sécurisés.

Il y a aussi une urgence à **faire évoluer le droit syndical** pour que les élus(es), représentants(es) du personnel puissent mener leurs missions à bien.

- Chaque travailleuse et travailleur doit disposer d'une liste/mémo de contacts avec notamment * les organisations syndicales, les élus, ou représentants CHSCT.
- La CGT exige de pouvoir communiquer (tract/compte-rendu/ heure d'information syndicale) sur les boîtes mail professionnelles pour les personnels à distance, la liste des télétravailleurs devant être fournie par l'employeur.
- Les « Heures d'information syndicale » devraient pouvoir se tenir en toute sécurité via TEAMS.

Enfin, il est urgent de clarifier la situation administrative des parents postiers dans le cas des fermetures d'école : Télétravail à 100 %, aménagement d'horaires et dans tous les cas 100% du salaire.

Ce qui a été qualifié de " temporaire et ponctuel" n'a que trop duré : il faut passer désormais à minima à l'application de l'Accord TELETRAVAIL

Citation de Nelson Mandela

"CELA SEMBLE TOUJOURS IMPOSSIBLE, JUSQU'À CE QU'ON LE FASSE."