

QUOI DE NEUF ?



LANCEMENT D'UNE NEGOCIATION A LA DEMANDE DE LA CGT EN MATIERE DE GPEC ET DE MOBILITE GROUPE

La mobilité Groupe est un élément important pour les salariés : fort de l'expansion du Groupe et du nouvel actionnaire ultime qu'est la Caisse des dépôts et consignations, il serait intéressant de renforcer cette vision groupe en créant des passerelles métiers et une bourse aux emplois avec des

garanties en matière de mobilité Groupe. A date, il y a un accord qui est limité aux mobilités vers quelques filiales de LBP et un engagement unilatéral de LBP et CNP de favoriser les mobilités CNP/LBP.

Pour ce faire, le travail sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des

compétences (GPEC) est fondamental en lien avec le plan de formation pour que les salariés puissent anticiper et pouvoir se projeter sur de futures organisations des métiers bancaires : une réflexion est en cours au niveau de la Branche « banque » afin de revoir les grilles de métiers repères en lien avec l'évolution importante qu'a vécu notre secteur.

LE NOUVEAU LOGO DE LBP EN LIEN AVEC LA CAMPAGNE PUBLICITAIRE



La communication est importante au regard de celle des autres banques pour pouvoir affirmer nos valeurs. Cependant, le timing était-il le bon avec le lancement d'un nouveau logo où le jaune postal a disparu ?

N'aurait-t'il pas mieux valu attendre que les nombreuses réorganisations en cours (dont les RH nous disent que cela va résoudre nos problèmes de satisfaction client et de remise à niveau par rapport aux exigences BCE) portent leur fruit ?

Entre les bureaux de poste où l'on fait désertier le client pour qu'il aille sur une application et les centres financiers en cours de déglissement, tout ça avec un plan de formation non à la hauteur des spécificités de la réglementation financière et de nos organisations transverses (ou pas d'ailleurs), la question se pose de l'impulsion d'une stratégie commerciale dans l'intérêt de nos clients qui sont pour certains des usagers ...

UN FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Le forfait mobilité durable de 200 € présenté dans la vitrine marketing RSE de LBP banque citoyenne ne sera visible que sur la paie de décembre.... **ET SOUS RÉSERVE** que vous ayez un mode de transports autre que celui « transports publics » donnant lieu au remboursement de 50% par l'employeur (cas du pass navigo en Ile de France).

A noter que vos pieds ne sont pas constitutifs d'un autre mode de transport alors que c'est un des modes de transport le plus vert au regard des vélos et trottinettes électriques (cf sujet de leur fabrication et de leur recyclage). Pour les salariés qui viennent de loin, ils devront se contenter des 50% de remboursement : une vision très

parisienne de la mobilité durable.

Le point dommageable c'est qu'il y a différentes réflexions au niveau LBP sur le « plan de déplacement » des salariés au regard de leur trajet maison-travail dans un contexte exacerbé de télétravail et de flex-office. Mais ces réflexions ne vont pas jusqu'au bout pour en déduire comment jouer sur ces temps de trajet et moyens de transports.



QUOI DE NEUF ?

LE PARTAGE DES RICHESSES ÇA VOUS PARLE ?

Sur votre prochaine fiche de paye et votre compte en banque, vous allez bientôt voir votre fantastique augmentation de votre salaire fixe éventuellement accompagnée d'une part variable et du versement de l'intéressement/participation. Sur la partie fixe, l'augmentation est liée aux dernières NAO calamiteuses ainsi qu'à l'augmentation du taux de cotisation salariale et patronale « prévoyance ».

En comparaison, voici ce qui est redistribué à l'actionnaire La Poste au titre des 10 derniers exercices :

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
dividende (en millions)	186	258	261	305	318	312	344	327	0	171	1542

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)

La politique sociale est définie de manière commune pour les salariés de LBP et de quelques filiales via une association « ADASC ». La CGT dénonce régulièrement le caractère non démocratique de ce mode de gouvernance qui ne permet pas de faire jouer pleinement la politique sociale en faveur des salariés. Dernier évènement en date : l'organisation d'un séminaire au Club med pour définir la politique sociale. La CGT ne participera pas car elle ne cautionne pas cette utilisation du budget de

fonctionnement. On rappellera utilement que ces budgets de fonctionnement des CSE (dont les reliquats peuvent alimenter les budgets ASC) doivent être utilisés d'abord et avant tout dans l'intérêt collectif des salariés (notamment pour les activités mais également pour demander des expertises sur des projets de réorganisation : la CGT avait ainsi demandé la mise en place d'une expertise en matière de flex office, expertise dont n'ont pas voulu les autres membres du CSE...)

TELETRAVAIL ET FLEX OFFICE

La CGT suit le déploiement du flex office sur les sites parisiens (Lemny et Sèvres). Un point d'attention porte sur l'apparition d'un nouveau risque santé pour les salariés et de déconstruction des synergies au travail. En effet, que dire de la vision d'un bureau où les salariés sont tous avec leurs casques dans des réunions « teams » ? Où est l'ambiance de travail sereine ? S'entend-on encore parler et réfléchir ? Quelle place est laissée pour « travailler ensemble » ?

Les collaborateurs sont contraints de s'isoler dans des bulles avec des postures que ne validerait pas le médecin du travail ! L'autre solution consiste à

rester chez soi en télétravail pour ne pas créer de tensions au bureau. Et nous ne parlons pas des petites équipes casées dans un immense quartier au milieu d'autres services sans aucun lien professionnel direct. A leur arrivée dans ces nouveaux aménagements, les collaborateurs ont été frappés par la déshumanisation des bureaux et la perte de leurs repères. Ne plus appartenir à une entreprise, une équipe. Ne plus avoir le droit de se sentir bien dans son environnement professionnel. Où va nous mener cette solution du « ne plus travailler ensemble » ?

MUTUELLE ET PREVOYANCE : COUVERTURE COLLECTIVE

Les garanties liées à la prévoyance et mutuelle n'ont pas évolué entre 2021 et 2022 : une mise à jour des plaquettes est en cours au niveau des RH afin de tenir compte de la nouvelle charte graphique et du dispositif "MonPsy".



CONTACTS !

cgt-fapt.lbp@labanquepostale.fr
Marc ALPHONSE