



DECLARATION PREALABLE CFDT

29 juin 2010

ACCORD AVENIR DES METIERS BANCAIRES En CENTRES FINANCIERS

Nous nous réunissons pour un dernier échange sur un nouveau texte d'accord Centres Financiers : Avenir des Métiers Bancaires.

Pour la CFDT, il nous paraît indispensable de préciser ce qui nous a guidés lors de la négociation. D'une part, face aux évolutions dans les entreprises dont La Poste et plus particulièrement dans les Centres Financiers, la CFDT a voulu répondre aux premières inquiétudes du personnel et garantir le maintien des centres et le droit du personnel de pouvoir continuer d'y exercer une activité si tel est son souhait, et donc sans mobilité forcée. Ce point est acquis pour la durée de l'accord soit jusqu'à fin 2015.

Mais ce point extrêmement important est entaché de deux regrets fondamentaux :

- D'une part, vous n'avez toujours pas accepté de rendre justice aux agents de RC qui devront faire face à de nombreuses formations dans le cadre du projet PSC, et qui continuent d'assumer de façon responsable leur activité d'accueil, d'accroche et de vente commerciale, assumant positivement la période de transition du projet et toujours sans aucune reconnaissance financière.
 - ➔ La CFDT revendique une prime unique à l'ensemble du personnel du Service Client,
- D'autre part, vous vous refusez à prendre un quelconque engagement concernant l'emploi dans les Centres Financiers en concédant seulement la nécessité de poursuivre les recrutements sans en préciser le volume et toujours sans aucune visibilité sur le schéma directeur des Centres Financiers.

Et pourtant ! Les Centres Financiers font face depuis toujours à de multiples réorganisations qui ont notablement changé leur configuration ces dernières années, et qui vont en s'amplifiant.

Dans ces circonstances, pour la CFDT, il est important de répondre aux attentes et aux besoins des postiers, à commencer par une reconnaissance de leur professionnalisation et le développement de véritables parcours de carrière, ainsi que l'établissement de règles claires en termes de reclassement quand ils y sont malheureusement confrontés.



La CFDT se félicite des promotions qui devront se mettre en place soit 1500 à 2000 promotions par an. La CFDT a voulu que la fonction de chef d'équipe de grade CAPRO, soit restreinte à sa plus simple expression, à savoir un passage minimum sur cet échelon, c'est bien ce à quoi l'accord aboutit en ne conservant qu'un filet de 10% sur le niveau III1bis permettant ainsi d'accroître le Nb de III2 et III3.

Dans le même esprit, la fonction d'expert évolue positivement et tous les domaines sont concernés par une amélioration des structures fonctionnelles. Preuve en est la classe 2 pour toutes et tous.

C'est ainsi que dans le texte que vous nous proposez à la signature, on retrouve évidemment les grandes lignes du premier accord AMB signé en 2007 par la CFDT et pivot de la construction du texte de ce jour.

Dans un contexte difficile, le personnel a su démontrer que les Centres Financiers étaient capables de faire face à des évolutions importantes tout en gardant un cadre préservant l'emploi et les parcours professionnels de ses agents.

Même si ça et là, quelques promotions vont devoir encore se faire dans les prochains mois afin de respecter les engagements pris en 2007, le résultat est là, et la CFDT est fière d'avoir apposé sa signature et de pouvoir revendiquer un bilan plus que positif de cet accord.

Les évolutions continuent, et il est donc temps de penser à demain, pour que nos centres continuent d'exister, et que les agents ayant su s'impliquer depuis des années dans la réussite de leur entreprise continuent de voir de vraies opportunités de carrière s'ouvrir à eux.

La CFDT a défendu plusieurs points de ce nouvel accord :

La garantie de l'existence de tous les centres, par un maintien constant d'activités, qu'elles soient nouvelles ou existantes.

Des parcours de promotions valorisants, accessibles à tous les agents. En bref, les postiers de tous les Centres Financiers, y compris nationaux et nous l'espérons aussi, ceux rattachés à la DEXOM pourront bénéficier des promotions proposées, en cohérence avec les autres secteurs Poste.

En cas de réorganisation avec suppression ou déport d'activités, un ensemble de mesures est mis en place dont un cadre défini de plan de formation et des compensations financières conséquentes.

Enfin la santé au travail devient une priorité et les plans d'amélioration des conditions de travail seront développés au plus près des agents.

Mais quelque soient les points positifs contenus dans un accord, celui-ci ne s'arrête pas au jour de la signature, c'est au lendemain que sa vie commence.

C'est pourquoi la CFDT a souhaité que les commissions de suivie locales et nationales disposent des informations suffisantes pour exercer la mise en œuvre et le suivi de l'accord..



Pas étonnant que dans le texte que vous nous proposez à la signature, on retrouve évidemment les grandes lignes du 1^{er} accord AMB signé en 2007 par la CFDT, pivot de la construction du texte de ce jour et sur lequel d'ailleurs toutes les organisations syndicales, signataires ou non, s'appuient amplement.

Dans ce contexte, la CFDT renouvelle en confiance sa propre signature.
