

DAST - PROJET SURF

Les DAST (Direction Appui Soutien Territorial) et le projet Services aux Utilisateurs Regroupés en Filière (SURF). Le projet concerne 6 filières actuellement en DAST : Juridique, Assistantes sociales, les Espaces Mobilité Recrutement Groupe (EMRG), les Achats, la Communication et les Services à l'occupant.

La Poste nous a informé que le projet Surf n'a pas d'enjeu de productivité d'emploi seulement le changement de rattachement hiérarchique auprès du Secrétariat Général du Siège.

Ce nouveau lien hiérarchique sera-t-il efficace ? L'UNSA-Postes a alerté, dans les instances, sur le maintien de la proximité de la gestion RH pour le personnel concerné.



www.unsa-postes.org

UNSA-Postes

114 avenue de Fontainebleau
94270 Le Kremlin-Bicêtre

Tel : 01.45.15.07.60

E-mail :

unsapost@wanadoo.fr



Numéro 20 - décembre 2021

EDITO

Pour devenir la banque préférée des français, La Poste s'est engagée dans une profonde mutation. Souhaitons que cela ne soit pas aux dépens des postiers... Dans son plan stratégique, la Banque Postale place la satisfaction client au centre de ses priorités. Ce que veut l'UNSA-Postes, c'est que LES POSTIERS soient au centre de toutes les priorités.

L'UNSA-Postes est présente sur tous les fronts de la Branche de la Banque Postale. L'UNSA-Postes porte vos revendications à chaque instance notamment pour les facteurs guichetiers, la négociation de l'accord pour l'accompagnement professionnel et les COBAS. L'UNSA-Postes est très vigilante sur la préservation des emplois de COBAS devant la mutualisation des portefeuilles, sur les nouveaux modèles qui ne doivent pas être imposés tels les guichetiers facteurs et l'évolution des DAST avec de nouveaux rattachements hiérarchiques sur 6 filières.

La Poste est prise dans sa démarche d'accélération et de développement commercial. L'UNSA-Postes exprime la volonté des postiers d'accorder plus de temps à la compréhension des projets, au développement des échanges et à la préservation de la proximité des services RH.

Pour permettre aux postiers volontaires de bénéficier d'une convention individuelle de télétravail, l'UNSA-Postes a signé l'avenant à l'accord télétravail. L'UNSA-Postes négocie aussi le projet d'accord qui succédera à AMB3. Nous portons vos souhaits d'amélioration de la qualité de vie au travail.

2022 sera une année avec la poursuite de nouveaux défis. Devant chaque projet, l'UNSA Postes, syndicat attaché à la proximité, restera très vigilante sur la protection des conditions de travail, le respect de la diversité et portera toujours vos demandes. Plus que jamais les postiers doivent rester soudés.

Pour être encore plus fort avec vous, rejoignez-nous !

Sommaire

P1 : Edito P2 : Ensemble avec L'UNSA Postes pour une meilleure Qualité de Vie au Travail !! P3 - Primes et Indemnités en vigueur jusqu'au 31 Décembre 2021 pour les métiers du Conseil Bancaire P4-5 : La diversité, c'est quoi ? P6 - 7 : Chargés de Clientèle, Chargés de Clientèle Remplaçants et Bureaux à Priorités Sociétales : Primes et Indemnités en vigueur jusqu'au 31 Décembre 2021 P8 : DAST - Projet SURF - Contacts



**Ensemble avec L'UNSA
Postes
pour une meilleure
Qualité de Vie au Travail !!**



L'UNSA Postes souhaite que La Poste soit plus engagée socialement devant les mutations écono-

miques de notre société, les fractures sociales, les traumatismes dus à la crise sanitaire, et les séquelles dites « Covid long ».

Nous demandons que nos dirigeants intègrent davantage les préoccupations des Postières et des Postiers, la dégradation de leurs conditions de travail tout en reconnaissant leurs efforts accomplis depuis le début de l'épidémie.

L'UNSA Postes défend la santé et la Qualité de Vie au Travail avec des aménagements au cas par cas :

Nous demandons de mieux protéger la santé des femmes enceintes en les informant sur leurs droits, et en renforçant la réduction de leurs horaires de travail.

Nous revendiquons des moyens en personnel supplémentaires pour permettre d'aménager les postes de travail des séniors de plus de 55 ans, et afin d'éviter une surcharge d'activité pour les autres personnes du même service.

Le télétravail doit être un libre choix pour les agents qui peuvent y prétendre.

L'UNSA Postes demande le retour au dialogue au détriment des échanges impersonnels par voie numérique qui détruisent le lien social et provoquent l'isolement de certaines et certains de nos collègues.

L'UNSA Postes est pour une égalité professionnelle, sans aucune discrimination, pour l'ensemble du personnel :

La Poste ne doit pas oublier celles et ceux en reclassement, qui peuvent avoir le sentiment d'abandon. Il faut absolument qu'ils aient la garantie d'un accompagnement spécifique avec une formation complète et le maintien de leur rémunération dans la période de transition professionnelle.

Il faut que La Poste fasse réellement preuve d'une prévenance et d'une bienveillance équitable envers tous ses employés sur l'ensemble de la Métropole et des DOM.

**Vous êtes victime de souffrance au travail alors contactez nous !
Nous porterons votre voix pour
l'amélioration de vos conditions de travail !**

Bureau à Priorité Sociétale

- ⇒ Versement d'une indemnité: Pour les bureaux strates 2 et 3, Indemnité de 3 000 euros payable en 3 fois sur 3 ans pour les chargés de clientèle
- ⇒ Rémunération variable: Les chargés de clientèle exerçant leur activité à plus de 50% dans des Bureaux à Priorité Sociétale (BPS) de strate 2 et 3 les rémunérations variables seront de 400 € pour les Chargés de Clientèle 2.1, 500 € pour les Chargés de Clientèle 2.2, 600 € pour les Chargés de Clientèle 2.3 et 3.1

Les négociations vont reprendre, et nous allons vous défendre pour que toutes ces mesures soient conservées et constituent un minimum dans le nouvel accord que le siège nous propose.
N'hésitez pas à nous contacter et à nous rejoindre

**Avec l'UNSA Postes,
je prends le POUVOIR...d'achat !**



L'UNSA, un syndicat unique

L'UNSA-Postes est un syndicat DIFFERENT et AUTONOME. Avec l'UNSA-Postes c'est VOTRE VOIX qui est portée. Nous sommes à l'écoute de VOS DIFFICULTES et de VOS BESOINS. Notre priorité, c'est VOUS.

Syndicat représentatif, nous luttons depuis des années contre toute forme de HARCELEMENT et de DISCRIMINATION.

La RECONNAISSANCE qui vous est due est NOTRE PRIORITE, qu'elle passe par le respect de l'humain ou le pouvoir d'achat.

L'UNSA-Postes est là pour vous DEFENDRE, NEGOCIER, vous ACCOMPAGNER jusqu'au bout de vos demandes, avec le soutien de nos équipes juridiques.

La diversité, c'est quoi?

Le groupe La Poste entend prôner un modèle social, avec des valeurs, et promeut sa politique diversité du groupe :

La politique diversité du Groupe La Poste garantit le respect de chaque collaborateur et l'égalité des chances. Cette politique de lutte contre toute forme de discrimination contribue à la qualité de vie au travail et à l'engagement des postiers. Pour cela, La Poste poursuit et renforce ses actions permettant de : Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes au recrutement et à la promotion sur des critères de compétences, proscrire les écarts de rémunération à situations équivalentes, lutter contre les stéréotypes de genre, promouvoir l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, agir contre les violences familiales et au travail.

La diversité, c'est quoi ?

C'est accepter la différence de notre collègue, qu'elle soit liée au genre, au handicap, à l'origine ou l'identité, au fait religieux, à l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'âge, etc..

Diversité et inclusion sont de véritables gages de performance en entreprise.

Les différences individuelles sont la richesse d'une entreprise et peuvent être un formidable levier. En effet, elles favorisent l'innovation, la créativité et la productivité.

Le rejet de la différence entraîne des comportements discriminatoires.

Un comportement discriminatoire c'est quoi ?

La discrimination se définit comme étant le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison d'un critère prohibé par la loi à savoir, la race, l'origine, la langue, le nom, le sexe, l'apparence physique, l'appartenance à un mouvement philosophique, syndical, politique ou religieux.

Le Code pénal, dans sa section « Des discriminations » du chapitre consacré aux « atteintes à la dignité de la personne », reconnaît et sanctionne plusieurs types de discriminations.



L'article 225-1 - Modifié par LOI n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86 - définit une liste de critères qui entrent dans la constitution d'une discrimination :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de :

- leur origine
- leur sexe
- leur situation de famille
- leur grossesse
- leur apparence physique
- la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur
- leur patronyme
- leur lieu de résidence
- leur état de santé
- leur perte d'autonomie
- leurs mœurs
- leur orientation sexuelle
- leur identité de genre
- leur âge
- leurs opinions politiques
- leurs activités syndicales
- leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée

L'UNSA-Postes lutte contre toute forme de discrimination.

L'UNSA-Postes reste très vigilante sur ce sujet qui peut conduire à l'exclusion des personnes discriminées.

Il est de notre devoir de vous informer sur votre possibilité de dénoncer tout genre de discrimination.

N'hésitez pas à nous contacter !



**Chargés de Clientèle, Chargés de Clientèle
Remplaçants et Bureaux à Priorités Sociétales
Primes et Indemnités en vigueur jusqu'au 31
Décembre 2021. Et en 2022 ?**

En 2016, 2017 et 2018, à force de négocier l'UNSA Postes avait obtenu :

Chargés de clientèle

- ⇒ Formation BP Banque 1000 € et si obtention: 1450€
- ⇒ Ambition Cofi: 1000 € à la certification
- ⇒ Prime commerciale fixe: 300 € pour CC 2.1, 400 € pour CC 2.2, 500 € pour CC 2.3 y compris GC PRO 2.3 et 700 € pour les GC PRO 3.1
- ⇒ Prise en charge des frais kilométriques: si allongement de trajet hors zone de mobilité, ou si 2 bureaux dans la journée
- ⇒ Prise en charge des frais kilométriques en cas de réorganisation qui entraîne un allongement kilométrique domicile-travail

Chargés de clientèle remplaçants

	CCR hors LHT	CC hors zone de mobilité
ZONE URBAINE	4 euros brut	4 euros brut
ZONE RURALE 30km	8 euros brut	6 euros brut
ZONE RURALE secteur entier	10 euros brut	10 euros brut
ZONE URBAINE ou RURALE moins de 30 km	Tickets restaurant	
ZONE RURALE supérieur à 30 km	Forfait repas	

- ⇒ Indemnités kilométriques en dehors du Lieu Habituel de Travail
 - ⇒ Indemnité de compensation / jour
 - ⇒ Indemnité annuelle complémentaire:
- Pour les CCR faisant plus de 2500 kms par an: 350 euros bruts par an ,pour ceux ayant une zone de déplacement 1 ou 2, 700 euros bruts par an pour ceux ayant une sone déplacement 3 ou 4
- Pour les CCR faisant plus de 5000 kms par an et ayant une zone de déplacement de type zone 3 ou 4, cette indemnité est de 900 euros bruts par an.

**Primes et Indemnités
en vigueur jusqu'au 31 Décembre 2021
pour les métiers du Conseil Bancaire
Et en 2022 !**

**En 2014 et 2016, à force de négocier
l'UNSA Postes avait obtenu :**

Les primes de fonction bancaire : de **1500 € à 6000 €** du Gescli au CECI

Des mesures financières pour accompagner l'évolution hors des métiers de conseil bancaire : indemnité dégressive dont le versement est limité dans le temps à 3 ans. Elle doit permettre d'atteindre 100% de la RVB moyenne sur les 12 premiers mois, 75% sur les 12 mois suivants et 50% sur les 12 derniers mois de la période considérée.



Pour les Conseillers bancaires remplaçants : une indemnité d'installation de **1000 € à 1500 €** selon les situations.

Pour les conseillers bancaires qui effectuent une mobilité entre les différents canaux de distribution c'est-à-dire qui passent du conseil bancaire en face à face au conseil bancaire à distance et inversement : **4000 €**

Dans les zones géographiques qui rencontrent des difficultés particulières pour pourvoir des postes de conseiller bancaire : une prime de **4000 €** pour les conseillers

Pour tout Gescli SF qui à l'issue d'un parcours de promotion réussi accède au métier de Conseiller Bancaire : **1000 €**

Les négociations vont reprendre, et nous allons vous défendre pour que toutes ces mesures soient conservées et constituent un minimum dans le nouvel accord que le siège nous propose.