



Enjeu pour la CFDT : Donner des perspectives d'évolution professionnelle et des garanties aux salariés du Groupe

Enfin un accord mobilité pour le Groupe La Banque Postale, y compris les mouvements vers La Poste !

Le contexte

Fin 2015, la Direction ouvre, enfin, les négociations avec les organisations syndicales sur un accord encadrant la mobilité au niveau du Groupe La Banque Postale.

Enfin... il était aberrant pour la CFDT que la Banque institue en dogme le principe de mobilité en interne, sans dispositif encadrant les principes.

Pour la CFDT, dans un environnement bancaire en mutation, il devenait primordial et urgent que l'entreprise assume sa responsabilité de donner à chaque collaborateur des perspectives durables d'avenir et garantisse les principes d'accompagnement des évolutions professionnelles.

Les points forts de l'accord :

► La priorité à la mobilité interne est réaffirmée

3 acteurs clés identifiés : Collaborateur, Manager ; RRH.

Pour assurer l'égalité de traitement des candidats dans le cadre du processus de recrutement, les candidatures proposées directement par les managers seront intégrées dans le processus de recrutement officiel et feront l'objet d'une étude identique aux candidatures reçues par les services de la DRH.

Cet engagement sera bien entendu suivi et surveillé par nos élus.

► Principes Garantis en cas de mobilité

Pour toute mobilité intra groupe La Banque Postale et vers La Poste et ses filiales :

- Maintien de l'ancienneté
(l'ancienneté prise en compte étant celle acquise dans le Groupe La Poste)
- Maintien de la rémunération fixe annuelle nette
(hors cotisations frais de santé et prévoyance)
- Absence de période d'essai
- Les droits à congés payés et jours de repos sont transférés dans l'entreprise d'accueil, nouvel employeur du salarié
- Le compte épargne temps sera soit transféré, sous réserve de l'existence de ce dispositif dans l'entreprise d'accueil, soit soldé.

► Maintien de la rémunération

Le maintien de la rémunération fixe annuelle est garanti, et l'accord prévoit une étude personnalisée de la rémunération globale (fixe, variable individuelle et variable collective) du salarié entre la fonction de départ et celle d'arrivée.

Si un différentiel négatif est constaté, il sera versé une prime de compensation égale au différentiel sur 2 ans, versée en 1 seule fois au moment de la réalisation effective de la mobilité.

La mobilité au sein du groupe entier est enfin encadrée, les mouvements vers La Poste aussi... !

► **En cas de mobilité géographique, l'accord prévoit un dispositif d'accompagnement complémentaire en cas de déménagement ou de double loyer.**

Le montant, les critères d'octroi et les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs complémentaires à la mobilité géographique seront déterminés dans chaque entreprise pour le bénéfice de ses propres salariés.

► **Engagement de LBP de réaliser un guide spécifique** précisant les mesures négociées dans le cadre du présent accord en cas de mobilité individuelle volontaire et les principes généraux du statut collectif applicables dans les entreprises du groupe (Convention collective de branche, temps de travail et de repos, régime de prévoyance et frais de santé, existence de dispositif de rémunération variable collective principalement).

► **Pour les mobilités suite à une transformation d'organisation**

Si l'accord est prévu pour encadrer les mobilités volontaires, la CFDT a voulu et obtenu que l'accord précise les modalités des mobilités subies suite à des suppressions de postes. Nous avons maintenant un dispositif qui encadre les reclassements au sein d'une des entreprises du Groupe La Poste (et plus seulement LBP).

- Prime accompagnement mobilité de 3 000 €
- Indemnité de 10 000 € en cas de perte du véhicule d'entreprise

Ce dispositif est complémentaire au dispositif de mobilité individuelle.

La mobilité au sein du groupe entier est enfin encadrée, les mouvements vers La Poste aussi... !

La CFDT regrette que le dispositif de mobilité volontaire ne soit pas assez incitatif – montant de la prime de compensation – et juge le dispositif « mobilité subie » insuffisant. Néanmoins, cet accord est un premier pas positif vers la sécurisation de la mobilité au sein de notre Groupe.

► **Maîtriser son avenir avec la CFDT**

Ce point est fondamental pour la CFDT. En octobre 2015, une centaine de collaborateurs des métiers d'Expertise de la Banque ont appris brutalement la suppression de leurs fonctions. La méthode employée est pour la CFDT inacceptable et ne doit pas se reproduire.

Dans le cadre de l'accord, la CFDT agira pour donner à chaque collaborateur les moyens de maîtriser son avenir.

L'enjeu est de sécuriser les parcours professionnels en anticipant les évolutions des métiers liées à une forte variation des effectifs ou de l'activité ou des compétences.

L'enjeu est de donner à chaque collaborateur la visibilité et les moyens de construire son parcours professionnel en lien avec un plan de formation adapté aux emplois d'avenir.

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS



BULLETIN D'ADHÉSION À LA CFDT

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Madame Monsieur

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

POUR VOUS CONTACTER

Adresse personnelle :

Code postal : Ville :

Téléphone (personnel) :

Portable :

Email (personnel) :

Entreprise :

Établissement :

Code APE/NAF :

Activité ou convention collective :

Adresse :

Téléphone (professionnel) :

Fax (professionnel) :

Email (personnel) :

Employé / Ouvrier

Technicien / Agent de maîtrise

Cadre

Métier :

Grade / Groupe

Fonction

Cadre

Non cadre

F3C CFDT 47-49 avenue Simon Bolivar 75950 PARIS Cedex 19

Tél. : +33(0)1 56 41 54 00 - fax : +33(0)1 56 41 54 01 - email : f3c@f3c.cfdt.fr

16t0401

AVRIL 2016