



## **Déménagement à La Courneuve**

### **Mobilisons-nous pour obtenir l'ouverture de négociations globales et sérieuses !**

Sur ce dossier, malgré une position unanime de tous les syndicats lors des deux instances de négociations des 12 et 19 mai, la direction s'en tient à une position de confrontation et dit non à presque toutes les revendications du personnel résumées au verso !

Sa seule ouverture consiste à envisager la réécriture de la circulaire sur la prise en compte des grèves dans les transports et la neutralisation de la journée, afin d'y inclure les avaries graves (fort courantes sur la ligne B du RER).

A ce stade la seule réponse possible du personnel est la mobilisation !

La pétition soutenue par nos quatre organisations syndicales a été massivement signée à Paris et en Ile de France. Nous la remettons à la direction lors de la prochaine commission du personnel du 2 juin, et l'assortirons d'un préavis de grève demandant l'ouverture de négociations sur l'ensemble de nos revendications.

La direction prétend aborder seulement les compensations financières sur la base de celles retenues pour Paris La Défense et le CEFINOF, déjà très insuffisantes pour les agents de ces sites. Appliquées en l'état, ces mesures se traduiraient pour la moitié des agents par la seule prime de 300 euros, véritable insulte, alors que nos collègues verront pour certains une importante transformation de leur métier nécessitant de gros efforts d'adaptation en subissant une forte dégradation de leur intérêt au travail. Pour l'immense majorité, ce transfert subi aura de lourdes conséquences compte tenu de son implantation géographique.

Au-delà des seules modalités de transfert, restent posées les questions d'attractivité pérenne du site ainsi que des points qui ressortent des revendications nationales du fiduciaire, comme l'indemnité forfaitaire fiduciaire et la prise en compte du travail dans des locaux aveugles. Celles-ci devront être négociées au plus tard lors de la CMP annoncée pour la rentrée.

Pour permettre une réussite de ce projet, la Banque, qui en a largement les moyens, doit absolument prendre en compte les légitimes revendications émanant des agents concernés. La mobilisation croissante en cours saura sans doute l'amener à enfin ouvrir une négociation globale et sérieuse.

## MOTION NEGOCIATIONS PARIS LA COURNEUVE

Les organisations syndicales signataires apportent leur soutien à ce cahier revendicatif porté par les agents concernés, sans présumer des futures négociations portant sur les effectifs, le temps de travail, la pénibilité, etc.

Monsieur le Gouverneur,

Monsieur le Directeur Général des Ressources Humaines,

Si pour la DGRH les compensations pour PLC sont un non-sujet, pour nous premiers concernés par ce déménagement forcé, c'est un sujet essentiel dont il va falloir discuter.

Nous vous demandons de prendre en compte les demandes des agents car c'est bel et bien les agents de la DAF, de Saint-Denis, de Pantin et des caisses franciliennes qui seront impactés quotidiennement et dans leurs vies personnelles et professionnelles par ce projet de la Banque qu'ils subissent.

Nous vous faisons parvenir l'ensemble de nos demandes et revendications concernant ce « transfert » que nous vous demandons de bien vouloir discuter avec nos représentants.

### POLITIQUE RH / ORGANISATION DU TRAVAIL / VISIBILITÉ

- *Des effectifs statutaires en nombre suffisant pour garantir de bonnes conditions de travail sur l'ensemble des services de PLC (en particulier 11 agents par atelier de 3 machines M7)*
- *Le départ à La Courneuve des agents du tertiaire DAF ne doit intervenir qu'en 2019 lors de l'ouverture totale du site.*
- *Plus de blocage dans les mutations pour les agents ne souhaitant pas aller à La Courneuve et perspectives de mutations futures pour les agents acceptant de « jouer le jeu » de PLC*
- *Accompagnement et suivi RH individualisé pour l'ensemble des agents concernés par le transfert*
- *Apporter le plus rapidement possible une visibilité sur le contenu des postes et sur l'organisation concrète des différents services pour l'ensemble des agents.*
- *Pas d'externalisation de l'ensemble des missions de sécurité du site (Agents de Surveillances BDF pour tous les postes) et 2 ASSUR à minima sur le site les nuits et week-ends.*
- *Discussions spécifiques sur les conditions d'organisation de l'authentification et du contrôle fiduciaire, ainsi que du FO/BO pour la succursale*
- *Développement et extension du télétravail à un maximum de postes éligibles*
- *Véritable reclassement pour les agents ayant des inaptitudes partielles.*

### COMPENSATIONS FINANCIÈRES / TEMPS / PROTOCOLES HORAIRES

- *Mesures d'accompagnement identiques pour l'ensemble des agents concernés par PLC*
- *200€ nets par mois pendant 36 mois pour TOUS les agents affectés à PLC y compris pour les futures offres de postes afin d'éviter que les agents ne soient bloqués faute de candidats : un scénario très probable qu'il faut dès à présent anticiper*
- *Une réduction forfaitaire générale quotidienne du temps de travail de 15 minutes pour TOUS les agents affectés à PLC pour compenser le transfert forcé ainsi que le déficit d'attractivité du site, des environs, la mauvaise qualité et la faible offre des transports en commun soit 36 h 15 hebdomadaires avec 17 RTT.*
- *Un protocole d'horaires variables élargi au maximum pour les agents des bureaux du site et à discuter selon les contraintes et organisations des services pour le fiduciaire et la sécurité.*
- *Compensations financières pour les agents à horaires décalés.*
- *Indemnité significative pour les agents de caisse qui vont perdre leurs primes de manipulation.*
- *Compensations en jours pour les agents travaillant sans lumière du jour en locaux aveugles en rediscutant des textes en vigueur sur le sujet*

### CONDITIONS DE VIE ET SÉCURITÉ A PLC / PRESTATIONS / LOGEMENT

- *Des dispositions fortes concernant les mesures mises en œuvre pour la sécurité des agents du site et notamment sur leurs trajets PLC – transports collectifs, avec la mise en place d'une navette, ainsi que sur les aléas de transports avec prise en compte des difficultés récurrentes de transport (neutralisation en cas d'incident grave ou de grève).*
- *CE commun pour l'ensemble des agents du site (succursale départementale + DAF) avec un haut niveau de prestations sociales, culturelles et sportives.*
- *La mise en place d'un dispositif spécifique d'accompagnement à la mobilité et d'accès aux logements du 0.45% ainsi que de prêts immobiliers attractifs pour les agents déménageant pour se rapprocher de PLC.*
- *Que globalement les conditions de vie à PLC fassent l'objet d'une vraie préoccupation et prise en compte des attentes des agents de la part de la Banque.*

**Les agents concernés par PLC**