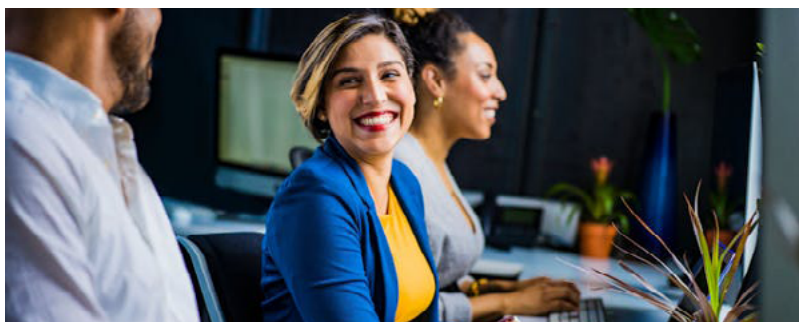




Juillet 2025

Les actualités **CGT LBP**



1. L'ADASC

A ce jour 38,60% du budget de l'ASC LBP SA a été consommé (Subvention ASC LBP 5 525 836 euros)

- 2 campagnes de partenariat voyage à venir : une en juillet et une autre en août
- Campagne de chèque vacances : mi-septembre
- Campagne de CESU : mi-septembre
- Campagne de Chèque culture : mi-septembre

2. Comité Social et Economique

Consultations du CSE sur le projet d'évolution d'organisation de la DRH

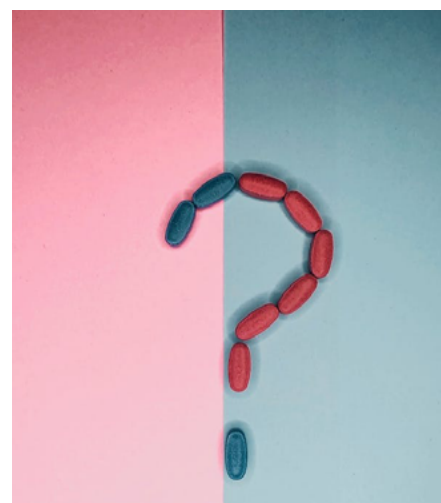
Pourquoi cette évolution :

- Une adaptation nécessaire aux besoins des clients et à l'évolution du métier RH
- Répondre au constat partagé, remonté par les écoutes
- Une transformation culturelle comme vecteur de l'organisation et des fonctionnements
- Lancement des 12+1 chantiers avec une forte implication de la DRH pour soutenir la transformation de la banque

Points soulèvés par les élus CGT :

- Manque de visibilité sur la 2^{ème} partie de la réorganisation, les périmètres et les missions de chacun, évolution potentielle des fiches de poste
- Suppression d'un poste de Directeur, aucune visibilité sur le repositionnement
- Rattachement du pôle QVCT à l'immobilier, on ne comprend pas la logique.
- Le volet "conduite du changement" pas assez mis en avant, à noter le médecin du travail a mis en exergue des risques psychosociaux élevés lors des réorganisations.

VOTES la CGT s'est abstenue



Consultation sur le projet de déménagement du site de Perpignan Passio Vella

Pourquoi ce déménagement :

- Demande de la part de la BGNP (hébergeur actuel) de déménagement suite à une fin de location du site actuel de Perpignan Passio Vella, programmée en juillet 2025



Points soulèvés par les élus CGT :

- Bas le ratio de flex office, puisque 15 collaborateurs se répartiront 6 positions de travail.
- Pas de climatisation sur le site situé dans une région où il fait très chaud durant la période estivale
- Le CSE a été informé après le déménagement
- Problème de sécurité

VOTES report de la consultation en septembre



Les actualités **CGT LBP**

Consultation sur le projet d'évolution des échelles d'appréciation

Les enjeux selon LBP :

Développer la performance en favorisant l'équité grâce à

- Des définitions et des illustrations claires et partagées
- Un processus d'appréciation explicite et partagé, constituant un cadre de référence commun
- Une différenciation des appréciations facilitée
- Renforcement des compétences et de la maîtrise du poste
- Levier de développement tant sur le poste occupé que pour un parcours professionnel futur
- Développement de nouvelles compétences
- Renforcement de notre capacité à proposer des postes pertinents



Echelle d'appréciation de la maîtrise des compétences pour 2025 !

Fait référence

Je transmets

- Maîtrise complète de la compétence et capacité à transmettre son savoir et son expertise. Est reconnu par ses pairs

Maîtrisée

Je suis autonome

- Maîtrise de la compétence, mise en oeuvre démontrée de façon régulière, efficace, autonome et avec anticipation

Opérationnelle

Je fais

- Mise en oeuvre des actions liées à la compétence sans être proactif

Initiale

J'apprends

- Compréhension des fondamentaux de la compétence, mais non encore mise en oeuvre de manière opérationnelle

Echelle d'appréciation de l'atteinte des objectifs

Objectif dépassé

L'objectif a été dépassé avec des résultats nettement supérieurs aux attendus, tant en termes de qualité que de délais, grâce à des prises d'initiatives et une posture, qui apportent une création de valeur pour le collectif, au-delà de son équipe/de sa direction.

Objectif atteint

L'objectif a été pleinement atteint (90% à 110% des résultats clés sont atteints) en autonomie. La qualité du travail, réalisé dans une démarche de coopération, est aux attendus et répond aux ambitions de la direction/de l'équipe. Les enjeux et contraintes de la direction/équipe ont été pris en compte dans l'atteinte de cet objectif.

Objectif partiellement atteint

L'objectif est partiellement atteint avec 70% à 90% des résultats clés réalisés. La qualité des livrables est correcte et nécessite des besoins ponctuels d'ajustements ou de supervision pour atteindre les standards attendus.

Objectif non atteint

L'objectif n'est pas atteint au regard des résultats clés attendus (<70% de réalisation), des écarts significatifs sont observés entre l'attendu et les livrables produits, nécessitant des ajustements ou des actions correctives importantes.

Points soulèvés par les élus CGT :

- Manque de recours pour les salariés en désaccord avec l'appréciation.
 - Manque de visibilité des collaborateurs sur les objectifs de leur équipe
 - Communication des objectifs trop tard dans l'année pour certains salariés
 - Pour la direction un objectif atteint se situe dans une fourchette de 90% à 110% au lieu de 100% pour la CGT.
 - Un collaborateur réalisant 112 % de ses objectifs aura la même part variable qu'un collègue au taux d'atteinte de 150 %.
- On ne comprend pas ?

- VOTES La CGT s'est abstenue

Les actualités **CGT LBP**

Consultation du CSE sur la mise en place d'un référentiel de fonctions



Pourquoi mettre en place un référentiel de fonctions :

1 Un pré-requis pour la GEPP

- Cartographier les métiers et définir les activités de LBP pour comprendre leurs évolutions
- Cerner les compétences existantes en 2025 pour comprendre leurs transformations.
- Remettre la compétence au centre des échanges entre collaborateurs et managers
- Assurer un pilotage RH

2 Outil de gestion SI RH

- Permettre de lier les compétences aux fonctions
- Alimenter Ma Carrière pour proposer des parcours
- Tracer les formations réglementaires liées aux activités

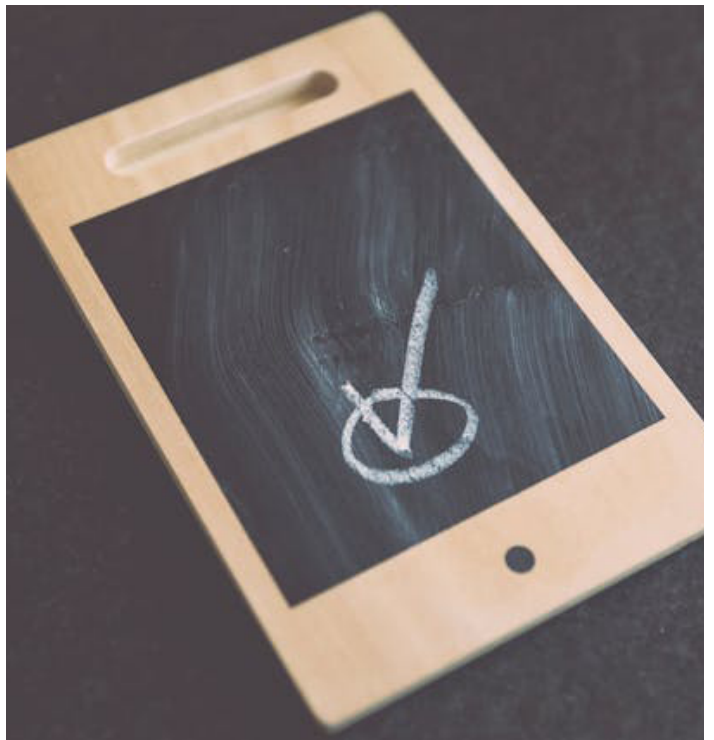
3 Un standard de secteur

- Définir en restant conforme à la convention collective
- Utiliser les termes du secteur bancaire
- Accompagner la mise en place de la directive européenne sur la transparence des rémunérations

Points soulèvés par les élus CGT :

- Quid de l'impact des réorganisations sur les postes occupés ?
- Comment sensibiliser les managers sur le sujet ?
- La CGT a proposé la mise des référents ou ambassadeurs ?
- La CGT a soulevé plusieurs anomalies entre les fiches de postes et les fonctions exercées ?

- **VOTES** Avis favorable



CONTACTS !

cgt-fapt.lbp@labanquepostale.fr
Marc ALPHONSE