



FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DU SECTEUR
DES ACTIVITÉS POSTALES ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS CGT

263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex

Tél. 01 48 18 54 00 • Fax 01 48 59 25 22 • www.cgt-fapt.fr • fede@cgt-fapt.fr

Montreuil, le 20 Novembre 2013

La Poste Métiers Bancaires, Enseigne, DCB

5ème LEGENDE : JACK FROST !

Jack Frost, en anglais, est un nom allégorique pour l'hiver. Il serait à l'origine du givre, des nez et des pieds glacés par le temps, ce serait lui qui donnerait sa couleur au feuillage des arbres en automne et sa forme comparable à des feuilles de fougère au givre croissant sur les vitres.

Jack Frost est souvent dépeint comme un petit elfe, rapide et espiègle. Il peut aussi devenir dangereux et geler les gens sur place, s'ils le mettent en colère.

On peut ainsi dire que ce personnage incarne bien le 5ème volet de la campagne CGT auprès de métiers bancaires. 5 légendes pour 5 piliers, et au bout, une colère froide ! Comment ne pas y voir une analogie avec ce qui s'exprime dans les services ? Pourtant la CGT ne résume pas son appréciation du contexte à la seule colère. C'est pourquoi, elle vous propose, à travers la lecture de ce tract, de prendre connaissance, de mieux comprendre et partager ses propositions pour les métiers bancaires.



BIENTOT L'HIVER ? POURTANT LES DOSSIERS CHAUDS NE MANQUENT PAS POUR LES METIERS BANCAIRES !!!

PERSPECTIVES D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE : ON TOURNE EN ROND !

La Poste tend à resserrer les recrutements, voire même à dégrossir la masse salariale de certaines zones sous prétexte de non rendement, ou de non atteinte des objectifs ou encore suite à la mise en place des « 5 piliers » avec la refonte des portefeuilles des conseillers bancaires.

Cela dit en passant, les « 5 piliers » étant un projet stratégique de l'entreprise, où sont les bonnes résolutions de celle-ci, suite au « grand dialogue » ? Et quid de la concertation sur les projets ?

Bref ..., vous avez dit « évolution professionnelle ? » les perspectives sont tellement minimes au sein de la Force de Vente et de la DCB SF que nous en avons oublié la définition.

Pour la CGT, parler de perspectives d'évolutions professionnelles, c'est permettre un réel parcours qualifiant des métiers bancaires (et pas seulement la commercialisation de nouvelles gammes de produits), l'accès à un grade supérieur par la formation professionnelle, diplômant le cas échéant, récompenser l'ancienneté afin de conserver la motivation de chacun, et enfin, la mise en place du statut de cadre à l'ensemble des métiers bancaires.

En effet, la CGT constate une réelle démotivation de la Force de Vente qui en plus de la faible participation aux bénéfices qu'elle perçoit (bien qu'elle en soit à l'origine par sa production), se voit dans une impasse professionnelle.

Comment se défend l'entreprise face à cela ? Elle nous explique qu'il faut faire un entretien de mobilité, des stages découvertes, établir des projets professionnels ... et surtout être patient !

Trop c'est trop ! Cela a assez duré ! Ensemble, exigeons une réelle prise en compte du travail avec une juste récompense de notre contribution au PNB !

Ensemble, réclamons notre dû, soyons reconnus !

Dans le contexte de luttes actuel, s'ouvre une opportunité pour l'ensemble des métiers bancaires, Enseigne et DCB, quelques soient leurs fonctions, de réfléchir collectivement à leurs attentes, de se faire entendre dans l'unité la plus large. En effet, pour la CGT, l'urgence est bien d'exiger des réponses concrètes à ce qui s'exprime dans ces services.

VAD (vente à distance) :

La VAD devait être un levier de développement,

c'est devenu un outil de stress pour tous !

En imposant aux conseillers la VAD, c'est piliers du développement commercial. Ceux-ci se comme leur scier la branche sur laquelle ils sont « imposés » par une présentation à la hussarde aux organisations syndicales au début de sont assis.

A la vue de cela, bientôt la VAD sera du « télé-

travail » mais avec seulement les inconvénients, sans oublier l'inévitable « cannibalisation » dans laquelle nous conduit le multi canal.

La mise place « sauvage » -qui n'est plus une expérimentation- d'entretiens ventes en 30 minutes découle d'une même logique dénoncée par la CGT. En effet la VAD se met en place sans qu'elle ait donné lieu à quelconque négociation, et trahissant encore un peu plus l'esprit de l'accord bancaire.

EXIGEONS LA REMISE À PLAT DE LA VAD

SANS PLUS ATTENDRE !

ENSEMBLE, EXIGEONS QUE LE 5 DECEMBRE S'OUVRE UNE VÉRITABLE NEGOCIATION !

Pôle Prescription Immo : Suite à la réaffectation de CSI vers « le pôle prescription immo », les autres CSI se sont vus répartir le secteur du collègue partant pour satisfaire la clientèle au nom de la logique du non remplacement que conteste la CGT. Résultat sur les objectifs personnels à atteindre : « votre secteur est plus grand de 20% donc vous aurez 20% d'objectifs en plus » « OK chef, mais comme je suis de ce fait présent à -20% sur mon secteur d'origine, comment faire ?!?! »

CSI et rémunération : Faites encore plus, mais vous aurez moins car c'est important pour le développement de la banque ! Et surtout n'oubliez pas la formule de compte, la MRH, le crédit renouvelable, la prévoyance, les transferts d'épargne sans oublier le RDV avec le COBA !

Ceci dit, peut-être que l'idée serait ainsi de compenser la perte des dossiers immo jusqu'à 150 k€, que la direction souhaite voire traités par les COBAs ? Et après ça comment ne pas s'étonner du mal vivre au travail, qui est la réalité partagée par de trop nombreux collègues depuis l'arrivée de SDCI, Logic, pôle prescription immo ?...

Dans ce mélange, ne serait-il pas plus simple de promouvoir l'expertise des Conseillers spécialisés au service de la synergie ? C'est bien ce que propose la CGT et pas seulement par des mots, mais surtout par des mesures visibles de reconnaissance et de moyens.

Groupe A CSI : A ce sujet, la DCB SF nous avait « promis » une étude au cas par cas du passage en groupe A des CSI concernés. Où en sommes-nous ? Pas de nouvelle ! Aucun élément chiffré !

La création des pôles prescription ayant un impact sur l'ensemble de la filière, la CGT propose que l'ensemble des CSI intègrent le groupe A. Au-delà d'une négociation sur les modalités, il s'agirait d'une mesure forte de reconnaissance et de confiance, propice à rendre une perspective de carrière aux intéressés.

ACI : Bon nombres de collègues s'interrogent sur leur avenir, sur la pérennité de leur emploi dans le contexte (exemple de non remplacement dans les Alpes notamment). En effet, l'idée qu'au travers de la prescription immobilière comme de la VAD, on puisse « industrialiser » le processus de montage et de mise en force de dossier de crédits, n'annonce rien de bon pour la valorisation de tous les métiers de la filière.

Pour la CGT, seule l'intégration des ACI en classe 3 sur un réel statut de cadre permettra de favoriser à la fois leurs parcours professionnels et, satisfaire leurs attentes d'un meilleur pouvoir d'achat.

PROPOSITIONS CGT POUR LA FILIERE IMMOBILIÈRE :

- ✓ Repyramide des fonctions de la filière immobilière à partir d'un 3.1 revalorisé sur la base d'un salaire minimum de 3086 Euros mensuels bruts (plafond de la Sécurité Sociale), cela permettra une réelle attribution du statut cadre ainsi que les cotisations aux caisses de retraites complémentaires. Octroi du III-1 pour tous les ACI et le groupe A pour les Conseillers Spécialisés Immobiliers.
- ✓ L'extension de la grille salariale aux cadres contractuels de droit privé et une transparence totale sur le système de rémunération (lisibilité des augmentations individuelles, des fourchettes de rémunération, des primes ...).
- ✓ Mise en place d'un 13ème mois pour tous, sans oublier l'attribution immédiate d'une prime exceptionnelle de 400 Euros pour tous.
- ✓ Attribution de 500 Euros de prime bancaire intégrée au salaire et revalorisation annuelle.
- ✓ La « proratisation » des objectifs en fonction du temps de travail. l'arrêt de l'augmentation de la charge de travail, La comptabilisation et la compensation des heures supplémentaires.
- ✓ Respect de la vie privée notamment par des horaires compatibles avec nos vies personnelles et familiales, ce qui implique le respect des 35h, des jours de RTT en lieu et place de toute forme de forfait-jours.
- ✓ Des objectifs adaptés au secteur et les moyens de les réaliser (véhicule de fonction, téléphone...).
- ✓ Maintien et développement des ACI qui permette la pérennité de la fonction. Allègement des tâches administratives. Amélioration de l'outil LOGIC.
- ✓ Le respect de l'accord égalité professionnelle, avec des mesures salariales permettant de pallier aux inégalités de traitement existantes (un salaire égal pour un travail de valeur comparable), situation des compléments Poste par exemple.
- ✓ La réaffirmation des crédits immobiliers dédiés aux fonctions des CSI.
- ✓ L'ambition d'atteindre enfin 10% du temps de travail consacré à la formation professionnelle.
- ✓ Permettre de réelles perspectives de parcours professionnels entre les métiers.

LA C.G.T. VOUS INFORME ET VOUS ÉCOUTE

Mails, téléphones, sites internet, blogs, Facebook, tracts, visites bureaux... Les militants CGT se doivent d'être au plus près de leurs collègues : non seulement pour diffuser l'information mais aussi pour échanger au sujet de leurs attentes et leurs difficultés et enfin se donner des perspectives.

Malgré les réunions téléphoniques, physiques, les Heures d'Informations Syndicales lorsque c'est possible, nous avons la conviction qu'il est possible de faire mieux.

En effet, c'est avec difficulté que l'info circule. Et parfois elle finit par ne pas se diffuser assez largement !

Comment à l'ère de la communication s'améliorer sur ce point ?

La meilleure reste la visite sur site. N'oublions pas que même à l'heure d'internet le lien physique reste et restera primordial, et beaucoup d'info circule par le bouche à oreille. Il ne faut pas s'interdire les moyens de communications à distance, mais chacun doit comprendre que cela doit rester un complément de communication et non devenir l'élément numéro un des relations entre les salariés.

C'est ainsi, avec ses militants sur le terrain eux-mêmes issus des métiers bancaires, que la CGT peut construire le rapport de forces et proposer toute forme d'action dans l'unité la plus large.

Beaucoup d'éléments dans l'actualité des métiers bancaires peuvent nous donner confiance pour les rendez-vous à venir, comme la mobilisation dans certaines régions : Franche-Comté et Auvergne en Juin, les CSI dans plusieurs régions en Octobre, les Conseillers et Gesclis du 44 et du 85 très récemment en Novembre, etc... Là où les syndiqués sont réunis, discutent et proposent, des luttes émergent.

Lâchez claviers, écrans, téléphones... et direction le terrain !

REJOIGNEZ-NOUS !

DECEMBRE : LE MOIS DE TOUS LES RENDEZ-VOUS POUR LES MÉTIERS BANCAIRES !

Le 5 Décembre comme évoqué dans les pages centrales, se tiendra une réunion plénière à la DCB avec toutes les organisations syndicales concernant la filière immobilière. La CGT exige que s'ouvre ainsi une réelle négociation qui prenne en compte les revendications de ces métiers. Le 15 octobre, plus de 80% des CSI d'Île de France étaient en grève, d'autres métropoles régionales étaient également en lutte ce jour là. On peut dire que sous une forme ou une autre, ces métiers sont mobilisés depuis le début de l'année. La CGT, tout en permettant l'échange entre les organisations syndicales, persiste dans sa volonté de rassembler les métiers bancaires autour de leurs revendications pour gagner !

Avant la fin de validité (31 décembre 2013) de l'accord social concernant les métiers bancaires, l'Enseigne et La Banque Postale proposent de réunir les organisations syndicales signataires dans le cadre d'une commission de bilan. La CGT a déjà eu l'occasion (Tracts, lettres ouvertes, site cgt-fapt.fr, mais aussi demande de renégociation qui n'avait pas trouvé d'échos auprès des autres signataires) de communiquer au sujet des nombreuses impasses dans lesquelles cet accord précipite les conseillers.

C'EST BIEN CETTE CONJONCTION DE DATES QUI IMPOSE LE RASSEMBLEMENT LE PLUS LARGE DES MÉTIERS BANCAIRES. PARTOUT DANS LES TERRITOIRES COMME AU NIVEAU NATIONAL, LA CGT, SES MILITANTS ET SYNDICATS ŒUVRENT À CE QUE S'OPÈRE CE RASSEMBLEMENT, CONDITION ESSENTIELLE POUR GAGNER DES AVANCÉES CONCRÈTES.

La CGT propose que l'on se saisisse de l'opportunité du calendrier pour ouvrir une négociation globale de l'ensemble des métiers bancaires de l'Enseigne et de la DCB. Qu'il s'agisse de la situation de l'emploi, des salaires, de la reconnaissance des qualifications des déroulements de carrière, de la promotion, de l'organisation, du contenu des conditions, de la finalité du travail, de la protection sociale, de la retraite, des moyens pour le service public postal, toutes les conditions sont réunies pour que les métiers bancaires expriment leurs attentes dans l'action pour gagner sur leurs revendications.

EN EFFET, L'EXEMPLE DE LA NÉGOCIATION AYANT ABOUTI À L'ACCORD SOCIAL CONCERNANT LES MÉTIERS BANCAIRES LE PROUVE : SEULE UNE MOBILISATION DES SALARIÉS RASSEMBLÉS, TENACES DANS LA DURÉE, PERMETTRA D'OBTENIR SATISFACTION SUR DES MESURES VISIBLES ET PÉRENNES.

Dans votre département, de nombreux militants sont à votre écoute ! Coordonnées sur cgt-fapt.fr
Coordonnées des élus et mandatés CGT locaux et nationaux (Enseigne et DCB) via le mail de l'Union
Fédérale des Cadres CGT : ufc@cgt-fapt.fr, n'hésitez pas à nous interroger !

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom

Prénom

Adresse

Code Postal

Ville

(Facultatif) Téléphones .. → (perso)

→ pro

Grade/Classification

Métier

Service/Bureau (nom et adresse)