



Montreuil, jeudi 24 octobre 2013

Objet : Lettre ouverte

A Madame Chantal BARATA

DRH Enseigne La Poste

Madame,

La perspective d'une dernière commission de suivi de l'accord social concernant les métiers bancaires fixée le 5 novembre prochain nous invite à vous interpellier préalablement sur les perspectives que sont en droit d'attendre les premiers intéressés : les salariés.

En effet, tout indique que la déclinaison du dialogue social au niveau des DTELP a nuit à l'application de l'accord bancaire et s'avère ainsi problématique s'agissant des 5 piliers du développement commercial indépendamment des critiques de fond exprimées par notre fédération.

On peut citer les principales impasses de l'accord :

-COFI 3.2 : l'enfer est pavé de bonnes intentions... En effet, que l'on aborde la question de la prime bancaire, des périmètres, des portefeuilles, des fiches de poste, des distorsions, des « invitations » à quitter la filière, il est édifiant de constater à quel point la mise œuvre d'une mesure intéressante se traduit par un mécontentement légitime, terreau de nouveaux contentieux.

-COBAR : Chronique d'un malentendu qui tourne à l'échec. Les termes de l'accord ont de toute évidence, encouragé une compétition pour les interpréter de la manière la plus restrictive.

-Primes de sorties de fonction, propositions de généralisation : seule manière de sortir par le haut et d'éviter les paradoxes et freins RH qui se jouent des mots

-La clarification et l'harmonisation la plus favorable concernant la situation des salariés ou fonctionnaires détachés à La Banque Postale et travaillant en ZUS.

-Repyramidage en cohérence et continuité avec les autres métiers de l'Enseigne et de la DCB pour faciliter les parcours professionnels.

-La formation et la nécessaire clarification au sujet du DIF

-Les emplois : les études menées par nos militants, les tests et retours de travaux participatifs attestent que le développement de l'emploi de métiers bancaires est bien le vecteur principal du PNB.

-La VAD : un sujet de négociation transverse à lui seul, comme les attendus « entretiens ventes concrétisés » qui se traduisent aujourd'hui par des injonctions contradictoires.

-La cannibalisation avec les CSI : les limites des seuils et parfois des vacances d'emplois. En sortant par le haut du sujet des COBAR, pourquoi ne pas travailler à la mise en place de véritables conseillers spécialisés remplaçants au service aussi des pics d'activité ? Ce sujet est aussi au cœur des propositions CGT globales que vous retrouverez plus loin en conclusion.

-Les ASCOM et ACI: pour la CGT, un métier d'avenir tant les « commerciaux » et moniteurs expriment une surcharge croissante des tâches administratives. La CGT avait exprimé des réserves, puis des critiques sur les impasses de l'Observatoire dédié. Tout indique que non seulement elles étaient fondées, mais surtout qu'aucune réelle mesure de fond n'est mise en œuvre. Cela permet de faire le lien avec le mépris et l'instrumentalisation dont sont objectivement victimes les institutions représentatives du personnel (CT, CHSCT,...) dans les territoires. La persistance de telles pratiques conduit de fait à un déniement du droit syndical.

-Comment se résigner à cantonner le rôle des managers au suivi, aux reportings les plus exhaustifs, sans limites, sans lisibilité et, trop souvent, sans reconnaissance ? De la même manière, la part managériale s'avère aujourd'hui un nouveau risque potentiellement nuisible à leur volonté de cohésion des collectifs de travail.

-Le temps de travail : un rappel à la loi s'impose avant qu'il n'émane d'autorité extérieure à l'entreprise. Où en est la description des tâches permettant de disposer de fiches de postes sincères ?

-Les délégations de pouvoir et la labellisation : quelle finalité ?

-L'entrave au droit syndical et les brimades concernant les militants.

-Les gestionnaires de clientèle et la pérennité de cette fonction au cœur du service public. Les 500 suppressions d'emplois sur ce métier appellent de notre part le même commentaire qu'au niveau plus global de l'entreprise : qui peut comprendre que la logique du crédit impôt compétitivité emploi se traduise de cette manière dans une entreprise dans le capital est public à 100% ? Les contributions des citoyens servent ainsi les stratégies qui renoncent au combat contre le chômage ?

C'est sur l'ensemble de ces sujets que la CGT appelle nos directions à prendre leurs responsabilités en fixant, dès à présent un calendrier de négociation permettant de donner une perspective à l'échéance de l'accord social concernant les métiers bancaires du 31 décembre 2013. Il apparaît en outre évident pour la CGT, que cette perspective doit être liée à l'ensemble des métiers de la DCB, au-delà de la seule question, aussi légitime soit-elle de la filière immobilière. Lors de l'ouverture du chantier social métiers bancaires ouvert à la suite du 5 octobre 2010, il avait été possible de lier les interlocuteurs Enseigne et Banque Postale dans la négociation avec les organisations syndicales. Dans la même logique aujourd'hui, la CGT demande que la DCB soit associée dans une démarche globale constructive. En effet, comment ne pas parler pour conclure des salariés à l'Enseigne et à la DCB, qui se sont inscrits dans les journées d'actions depuis début septembre, parfois très massivement sur certains métiers ou territoires ? Ils témoignent à l'évidence d'une attente largement partagée : celle de l'urgence d'avancées concrètes.

Dans l'attente de réponses, veuillez agréer Madame la Directrice, l'expression de notre parfaite considération.

Alain LE CORRE
Bureau Fédéral