Pour le droit à la communication
Fapt la cgt
Union Fédérale des Cadres

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

Financé par les syndiqués

Montreuil, le 28 Février 2014

La Poste

DET et DET adjoints à l'Enseigne : la souffrance invisible !

Même leurs collègues ou subordonnés en témoignent comme d'une évidence ! **Les DET et DETA sont en situation de dépassements horaires généralisés** : l'ordre de grandeur le plus réaliste se situe autour de 10 heures hebdomadaires. Plusieurs solutions peuvent être envisagées mais elles passent toutes nécessairement par l'emploi :

• Seule l'embauche massive de guichetiers permettra aux DET ou DET Adjoints de se consacrer à leurs missions initialement dévolues.

• La réaffirmation du rôle et de la place des encadrants bureaux permettra d'assurer un vrai relais entre les bureaux de proximité des terrains multi sites.

• Création de postes d'assistants RH, compta, caisse sur les grands bureaux avec un relais groupement car les problématiques back office sont souvent complexes et chronophages.

• **Mise en place d'un volant de remplacement de l'encadrement**.

• Réaffirmer à la fois les principes d'autonomie, d'expression et de contribution sur la stratégie d'entreprise et surtout le **respect de la législation sur les 35h.**

• Créer un véritable droit d'alerte auprès du DRH Métier sans obligation de passer par la hiérarchie.

Le 13 Mars à La Poste : LES CADRES AUSSI DANS L'ACTION UNITAIRE

Ce ne sont pas seulement des annonces stratégiques du plus haut niveau de l'entreprise qui poussent à agir, mais bien le sentiment largement partagé chez les cadres que « quelque chose ne tourne plus rond » à La Poste. Lorsqu'un service public parle des congés de ses agents comme d'une « dette sociale », lorsqu'il stigmatise les travailleurs handicapés, lorsqu'il hésite entre plusieurs formes « d'euthanasie » pour « inviter »un postier à quitter l'entreprise, lorsqu'il dévoie la finalité des CHSCT de façon éhontée, ce ne sont plus des dérapages individuels et localisés mais les traductions concrètes d'une stratégie managériale qui instrumentalise aussi les cadres. **L'Union Fédérale des Cadres CGT ne se résigne pas à cette impasse et a des propositions pour construire collectivement à La Poste un management alternatif qui réponde aux attentes des Postières et des Postiers.**

L'Union Fédérale des Cadres CGT fait des propositions pour le courrier :

a) La remise à plat de l'ensemble du dossier territorialité et décentralisation au courrier ainsi qu'un réel bilan contradictoire de toutes les restructurations soit effectué avec prise en compte des scénarii alternatifs.

b) La mise en place d'une réelle équipe d'encadrement sur chaque site courrier, avec un référentiel métier renégocié en termes d'attributions, de qualifications et de reconnaissance à travers un repyramidage des grilles salariales revalorisées **à partir de 3129 € bruts**.

c) Un véritable chiffrage, service par service, des besoins en embauche de postiers et donc de cadres permettant **d'assurer un haut niveau de qualité** répondant aux attentes renouvelées de la population et des entreprises. Assurer un véritable volant de remplacement aux cadres.

d) Renforcer le maillage d'acheminement et de distribution du courrier, à partir **d'un Centre de Tri dans chaque département** vers les Centres de Distribution de proximité pour assurer le J+1 et ainsi, conforter **l'unicité des services postaux.**

e) Des moyens techniques réévalués : pool voitures conséquent, matériels informatiques et téléphoniques, bureaux.... Une formation professionnelle qualifiante et « diplomante » avec une reconnaissance salariale de haut niveau.

f) Le respect des 35 heures avec la compensation financière et/ou repos de toutes heures supplémentaires et temps de trajet pour assister aux réunions professionnelles et formations pour tous les postiers, **y compris les cadres**.

g) L'interpellation des élus dans les territoires pour refuser ce nouvel abandon du service public en communiquant sur les enjeux. Pourquoi ne pas organiser « des assises sur le Service Public Postal » réunissant des citoyens et des postiers, afin qu'ensemble ils déterminent le Service Public attendu dans les communes et départements ?

C'EST AUSSI POUR FAIRE ENTENDRE CES PROPOSITIONS, QUE LA CGT APPELLE LES CADRES DU COURRIER ET DE L'ENSEIGNE AU RASSEMBLEMENT LE PLUS LARGE LE JEUDI 13 MARS SUR LES MODES D'ACTION QU'ILS DECIDERONT COLLECTIVEMENT

Les Moniteurs des Ventes Bancaires

Si leur nombre peut sembler modeste, ils exercent une fonction bien peu reconnue dans un environnement qui ne cesse d'évoluer : celui de la Direction Commerciale Bancaire.

A juste titre, ils se sentent les « grands oubliés » de tout ce qui a pu être perçu comme des avancées sociales, même très modestes : guichetiers à 46% en 2.3, DET désormais à minima en groupe A pour l'essentiel d'entre eux, à l'instar de nombreux formateurs ou d'autres fonctions.

Oui, ils sont sur tous les fronts: formation, training, adaptation aux structures, aux nouveaux produits en peu de temps : Crédit Conso, IARD, Santé, apport LPM, nouvelle segmentation, changements de portefeuille et modification géographique des secteurs, turnover des Conseillers, V A D !!!

Aujourd'hui, une grande partie des DET étant issue de filières très éloignées du métier de banquier (RH, Gestion, Courrier), les Moniteurs des Ventes Bancaires sont très souvent les seuls en capacité d'apporter une réelle plus value au quotidien aux COBAS (COFIS/COCLIS).

Les MVB sont des laissés pour compte : leur nombre n'a cessé de diminuer chaque année, avec pour effet négatif, une surcharge de travail par l'augmentation des Terrains par Secteur. L'une des seules perspectives actuellement pour les MVB, le DETA III.3, se traduirait pour les rares élus par une perte de 50% de RVB sans compter la perte de la voiture de service.

Aujourd'hui, La Banque Postale attend plus des MVB sans une juste reconnaissance.

Or, ce n'est pas plus de Rémunération Variable Bancaire que revendiquent les Moniteurs des Ventes Bancaires, mais bien la reconnaissance de l'évolution de leur métier par l'intégration au Groupe A sur la même fonction.

NEGOCIATIONS POUR UN NOUVEL ACCORD METIERS DE CONSEIL BANCAIRE

Elles ont enfin débuté, il y a une quinzaine de jours par un cycle de bilatérales qui seront suivies ce mois-ci par une première réunion plénière de synthèse avec l'ensemble des organisations syndicales. La CGT a présenté ses propositions qui intègrent l'ensemble des métiers de conseil bancaire de l'Enseigne et de la DCB.

1-CONDITIONS DE TRAVAIL :

✓ Description des tâches par l'élaboration de fiches de poste pour chacun des métiers et s'il y a lieu, obtenir des CHSCT, une analyse entre le travail prescrit et le travail réel.

✓ Prise en compte, et indemnisation le cas échéant, des « bugs » et situations exceptionnelles engendrant un surcroit de tâches administratives.

✓ Selon les résultats de cette analyse, obtenir le paiement d'heures supplémentaires voire en cas de situations récurrentes, le changement de l'organisation de travail.

✓ Création massive de postes d'assistants commerciaux: 1 ASCOM mini par terrain.

✓ **Légitimation de la responsabilité sociale des cadres** (autonomie, initiative, responsabilité, professionnalisme, technicité…) et respect de l'éthique et de la déontologie.

✓ Respect de l'autonomie en matière de prise de RDV (abandon des RDV en 30 minutes mis en place de manière unilatérale).

✓ Remise à plat des 5 piliers du développement commercial à l'Enseigne.

✓ Droit à 1 samedi sur 2 en repos et arrêt du samedi après-midi travaillé. **Maintien de l'offre de service public** en semaine et ouverture 6 jours sur 7 avec un jour de repos hebdomadaire négocié en plus du repos dominical.

✓ Mise en application de critères nationaux concernant les Conseillers Bancaires Remplaçants dans tous les aspects de l'exercice de leur fonction. Ils doivent être classifiés en 3.2, bénéficier d'un statut EAR et être rattachés à un groupement.

2-L'ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL :

✓ Les moniteurs bancaires apportant une plus-value dans la professionnalisation des conseillers, leurs interventions feront l'objet d'un compte rendu discuté avec le conseiller et le DET. L'organisation devant permettre à chaque acteur de dépasser les problèmes relationnels.

✓ En fonction des constats partagés, le DET doit intervenir en appui et en soutien des conseillers en prenant en compte la réalité de l'environnement bureau dans l'analyse des résultats.

✓ Arrêt immédiat de toute méthode de vente infantilisante.

✓ **Le respect de l'autonomie** peut aussi se traduire par toute forme de suivi à postériori au lieu de l'accompagnement trop souvent mal ressenti.

✓ Création d'un véritable droit d'alerte sur le management.

✓ Arrêt de toutes les procédures de licenciement, disciplinaires et de déqualifications. **Reconnaissance du droit de revendiquer**, de militer sans discriminations.

NEGOCIATIONS POUR UN NOUVEL ACCORD METIERS DE CONSEIL BANCAIRE (suite)

3-SALAIRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS :

✓ **Repyramidage des fonctions métiers de conseil bancaire**: 3.1 pour les GESCLIS, ASCOM et ACI, 3.2 pour les COFIS avec passage automatique en 3.3 au bout de 2 ans, 3.3 pour les COCLIS immédiatement et groupe A pour les conseillers spécialisés (CSP, CPCI et CSI) et MVB.

✓ Salaire minimum d'embauche : plafond de la sécurité sociale pour un cadre (3129 € bruts à ce jour) et rattrapage correspondant pour les salariés déjà dans l'entreprise. Intégration de l'ensemble des éléments de la RVB dans la rémunération fixe.

✓ 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.

✓ Mise en place d'un 13ème mois, versement immédiat d'une prime exceptionnelle de 400 € pour tous et 500 € de prime bancaire intégrée au salaire, revalorisée annuellement.

✓ **Dispositif financier de fin de carrière** de reconnaissance du tutorat, notamment pour les plus de 50 ans ("coup de chapeau" des 6 derniers mois pour les fonctionnaires ou équivalent pour les contractuels, sous forme de prime par exemple).

✓ Remise à plat du système de promotion dans sa dimension qualifiante (garantir la transparence et l'équité) et remise en cause du système d'évaluation (supprimer tous les critères comportementaux) en favorisant entre conseillers-DET, les échanges validant les acquis et le cas échéant, la programmation rapide de formations adaptées sur les points à améliorer.

✓ **Pérennité de la filière immobilière** et du métier de CSI et de CPCI.

✓ De réelles possibilités de **parcours professionnels pour tous** (accès aux fonctions de DET pour les CS par exemple mais aussi vers d'autres métiers de La Poste) à la fois en améliorant les conditions de sortie des métiers de conseil bancaire et en étendant ce dispositif à l'ensemble de La Poste.

4-DEVELOPPEMENT DU SAVOIR FAIRE :

✓ Augmentation générale des budgets alloués à la formation (et aux formateurs) tant au niveau local qu'au niveau national de manière à atteindre **10% du temps de travail consacré à la formation**. Assurer le fonctionnement des instituts de formation et privilégier la mise en situation.

✓ Droit à une formation initiale appropriée et de haut niveau.

✓ Formation permanente qui prenne en compte l'évolution des nouveaux produits, des nouveaux outils et les difficultés éventuelles rencontrées au quotidien par les personnels des métiers bancaires.

✓ Arrêt des pratiques de dévoiement du DIF et du CIF lorsque ceux-ci se substituent à la formation interne qualifiante.

✓ **Gagner les embauches de Conseillers nécessaires à un véritable service public bancaire : La CGT chiffre les besoins à 2000 emplois.**

C'est bien pour donner du poids à ces propositions lors des négociations que la CGT invite l'ensemble des commerciaux de La Poste à se saisir de l'appel unitaire à l'action pour le JEUDI 13 MARS, y compris par la grève pour enfin gagner des avancées concrètes !

FILIERE COMMERCIALE COURRIER

1. En plateau télévente : Révision des règles de « logage, délogage » en rapport avec :
   - ✗ horaires de pris et de fin de service,
   - ✗ pause méridienne,
   - ✗ heure d'information syndicale,
2. Attribution de la part commerciale à tous les assistant(e)s (participation active à la chaîne commerciale) et continuité de challenges collectifs.
3. Point sur les vacances d'emplois qui sont réelles dans bon nombre de fonctions et territoires.
4. Intégration des moyennes de commissionnement au traitement de base et rattrapage des chutes du commissionnement actuel. Evaluation et négociation sur commissionnement 2014 ;
5. Respect des règles de CA telles qu'édictées dans le brh Poste (notamment en terme de report de l'année N sur l'année N+1).
6. Repyramidage des fonctions commerciales partir du 3.1 pour assistant(e)s et téléopérateurs, 3.3 pour les conseillers, groupe A pour les superviseurs, formateurs et Chef de Produits par exemple.
7. Réels documents de travail pour négociation sur nouvelle organisation multicanal télévente et face à face et conséquences sur les métiers, conditions et organisation du travail de l'ensemble des commerciaux courrier.
8. Revoir l'Organisation en territoires et les différences qu'elle génère.
9. Point sur les parcours croisés proposés.

LE DISCOURS ET LA METHODE

Dans une période d'évolutions fortes à La Poste, le nouveau plan stratégique présenté fin janvier par Philippe Wahl se situe dans la logique de la stratégie des dernières années où le personnel est essentiellement la variable d'ajustement. Et sur plusieurs points, il dessine les contours d'un avenir qui relève de la quadrature du cercle.

En effet, La Poste, entreprise de main d'œuvre, ne peut se développer sans valoriser les postières et les postiers. Les moyens alloués pour l'accomplissement des missions de service public sont clairement insuffisants et ne permettent pas d'appréhender correctement l'avenir.

La Poste, en tant que second employeur après l'État, a une responsabilité sociale à prendre dans cette relance et dans la création d'emplois. **Alors comment comprendre que cette entreprise qui touchera en 2014 près de 300 millions d'€ de Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi de la poche des contribuables, accélère sa politique de suppression d'emplois et de casse du service public ?** A l'opposé de sa stratégie actuelle, elle se doit de mettre en œuvre une politique économique et sociale au service de la population comme des entreprises tout en répondant aux besoins de droits et garanties améliorés et de haut niveau pour les postières et postiers.

En effet, leur quotidien se traduit par une forte dégradation des conditions de travail, corollaire de dizaines de milliers de suppressions d'emplois depuis plus d'une décennie.

Ainsi, les cadres et cadres supérieurs de La Poste sont nombreux à s'interroger sur l'avenir de l'entreprise. Alors que celle-ci n'hésite pas à multiplier les pressions voire à employer la répression contre ceux qui contestent ces choix, la CGT ne se résout pas à ce processus, bien au contraire. L'Union Fédérale des Cadres CGT s'emploie sans relâche à favoriser l'expression de leurs attentes et œuvre aux prises d'initiatives unitaires à l'image des nombreuses mobilisations de cadres commerciaux qui ont émaillé la dernière période.

C'est pourquoi l'appel commun CGT, CFDT, SUD à l'action et la grève le jeudi 13 mars invite aussi les cadres à se joindre à la mobilisation de l'ensemble des postiers pour faire entendre leurs revendications. Parmi celles-ci, ils exigent l'ouverture immédiate de la négociation sur la politique d'encadrement à La Poste, la réaffirmation du droit de revendiquer et de militer en tant que cadre, un contenu concret pour que les négociations concernant les métiers de conseil bancaires soient gagnantes.

L'UNION FÉDÉRALE DES CADRES CGT APPELLE LES CADRES ET CADRES SUPÉRIEURS DE LA POSTE À SE RASSEMBLER ET À S'INSCRIRE NOMBREUX DANS L'ACTION LE

JEUDI 13 MARS 2014

ENSEMBLE, POUR FAIRE ENTENDRE NOS REVENDICATIONS ! ENSEMBLE POUR GAGNER !

Dans votre département, de nombreux militants sont à votre écoute ! Auprès de leur section Union Fédérale des Cadres ou de leur Syndicat départemental (coordonnées sur cgt-fapt.fr), ils sont joignables via le mail de l'Union Fédérale des Cadres CGT : ufc@cgt-fapt.fr

N'HESITEZ PAS A NOUS INTERPELLER !

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) .....

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 -C.C.P. Paris 20376 D • www.cgt-fapt.fr • e-mail : fede@cgt-fapt.fr