

EDITORIAL

La grève du 14 mars 2017 a évidemment marqué les esprits. En effet, avec plus de 26% de grévistes au niveau national (plus de 60% sur les DR plus rurales) sur des fonctions cadres, elle révèle un profond malaise que nos dirigeants doivent entendre et traiter très rapidement. Nous avons été reçus le 30 mars pour faire part des demandes et des revendications de la Ligne Bancaire. Si enfin, quelques améliorations semblent aboutir avec l'annonce du calendrier des promotions COCLI, COFI, CSP, CSI, la route est encore longue, notamment pour l'amélioration de l'utilisation des outils, qui ne sera rediscutée qu'en avril, en même temps que le dossier portant sur les conditions de travail. Ce fut pourtant un élément déclencheur important dans le conflit du 14 mars...

De même, alors que la Ligne Bancaire va considérablement évoluer dans les prochains mois, La Poste ne propose toujours pas dans son agenda social de mesures d'accompagnement et de labellisation !

CONSEILLERS BANCAIRES 3.1



Le devenir du portefeuille 3.1 est évidemment problématique avec l'arrivée des Chargés de Clientèle Bancaire d'une part, et la modification du portefeuille COCLI.

Pour faire face à une situation compliquée dans les prochains mois, la CGC a proposé :

- une augmentation plus importante du nombre de COFI 3.2 qui permette de répondre à la problématique des secteurs géographiques plus étendus, et de générer des débouchés pour les portefeuilles 3.1 supprimés.

Nous proposons 30% sur deux ans, La Poste, elle, ne propose que 20% pour le moment !

- la mise en place d'une labellisation et d'un accompagnement financier pour les portefeuilles supprimés.

RC PRO



La situation des RC PRO est particulièrement inquiétante.

En effet, installés en bureau, ils sont le plus souvent abandonnés, seuls avec un animateur et un management à très longue distance.

De plus, leur situation de carrière, ainsi que leur rémunération globale et variable, ne sont pas cadrées et semblent échapper à toute règle. Cela ne peut plus durer; cette situation inédite est inacceptable pour une entreprise comme La Poste.

La CGC va faire des propositions afin de structurer l'organisation du métier de RC PRO.

Nous demandons également la mise en place d'un accord ou d'une charte pour améliorer les conditions de travail, la rémunération variable, et les classifications.

La Poste doit réagir rapidement face à cette organisation brouillonne, qui déstabilise toute une profession.





COCLI et COFI Patrimoniaux

La Poste va ouvrir le 3.3 COCLI Patrimonial en juin 2017. Mais le nombre de 150 n'a pas été modifié ! Lorsque l'on sait que 600 portefeuilles Patrimoniaux pourraient être concernés !

D'autre part, les critères demeurent extrêmement stricts :

75 à 125 clients MS1 sur un secteur n'ayant ni CSP, ni CSI, ni RC PART, hors centre et hyper centre !

Au vu du refus d'augmenter fortement ce nombre (nous en demandions 300 pour 2017 pour cibler les 600 en 2018), la CGC propose une augmentation de 100€ de la prime bancaire mensuelle pour les COCLI et les COFI Patrimoniaux.

Les dirigeants de La Banque n'ont pas fermé la discussion sur le sujet.

Pour nous, ce serait la seule mesure équitable pour la reconnaissance et l'investissement des conseillers au cours des derniers mois.

CSI



Plus de la moitié des CSI auront disparu en 2020. A plus court terme, on peut s'inquiéter pour ceux qui se trouvent éloignés des Maisons de l'Habitat.

En effet, la liste n'a pas été communiquée à ce jour sur le nombre de conseillers par secteurs. Pourtant, au vu des problèmes que cela pose aux CSP et COCLI et de la dynamique du marché immobilier, notre entreprise pourrait réfléchir à une force de vente sur les secteurs à fort potentiel (4 à 5 par DR), afin d'augmenter l'efficacité commerciale et de permettre l'accompagnement de la montée en charge sur le crédit pour les COCLI/CSP.

La Poste a proposé 32 postes de CSI en Groupe A pour juin 2017. C'est évidemment trop loin de notre proposition de 100 postes. En effet, ce nombre ne permettra pas plus d'un CSI Groupe A par Maison de l'Habitat.

CSP

La forte mobilisation des CSP lors de la grève du 14 mars, ajoutée à la pétition de la CGC signée par 40% des patrimoniaux, ont fini par faire prendre conscience à nos dirigeants que les collègues CSP sont en attente d'une reconnaissance de leur investissement.



La Direction de La Poste a annoncé le 30 mars, 64 postes de CSP en Groupe A. C'est le double de l'annonce faite en novembre. On progresse, mais nous ne sommes pas encore aux 100 postes pour 2017 que la CGC a demandé et que la Banque Postale cible plutôt pour 2019, soit à terme 10% de l'effectif CSP.

La CGC a réitéré sa demande du double apport qui est un élément essentiel de la synergie CSP/Ligne Bancaire.

L' AMELIORATION DES OUTILS :

Haut, loin et fort !

FIL CONTACT, outil aussi chronophage que stressant, devra être amélioré de l'aveu même de nos dirigeants.

Toutefois, les mesures concrètes ne devraient être présentées que courant avril !

La CGC a notamment proposé que l'outil soit traité en bureau par 1 ou 2 référents bancaires qui pourraient répondre directement à certaines problématiques, en rebasculant les autres sur le centre financier et en ne laissant à la Ligne Bancaire que les opportunités. Ce qui était le but principal initial de cet outil. Revenons aux fondamentaux !

