

CONTRE JOURNAL FINANCIER **CLAQUE**



Chantier social ligne conseil bancaire

Un accord volontairement bâclé ?

Au vu des enjeux, et des restructurations en cours menées au pas de charge par La Banque Postale : les «5 piliers», la fusion DCB/Réseau, les «négociations» sur le management, les conditions et le temps de travail, les tâches administratives, la rémunération... auraient mérité bien mieux qu'une signature sur un coin de table. En effet, ces pseudo-négociations sur le métier de conseiller-e bancaire tendraient à vouloir accoucher d'un accord minimaliste bien éloigné des conditions de travail et des attendus de la ligne conseil bancaire.

Une prime bancaire en hausse et puis...

L'appât émergé de cet iceberg est la rémunération. En effet, les patrons concèdent une revalorisation de la prime bancaire. Etonnant non !

Elle serait prise sur l'enveloppe modifiant, ainsi, la structure de la rémunération entre la partie fixe et la partie variable. Ainsi la part fixe gagnerait du terrain sur la part variable.

- Les propositions de revalorisation des primes bancaires, l'équité n'est pas au rendez-vous !
- GESCLI SF : 1000 € (création) ;
- Chargés de développement : 3000 € au lieu de 1500 € ;
- COFI III-1 : 3000 € au lieu de 1500 € ;
- COFI III-2 : 4000 € au lieu de 1500 € ;
- COCLI : 5000 € au lieu de 2570 € ;
- CODI : 5000 € au lieu de 2570 € ;
- CSP : 6000 € au lieu de 3640 € ;
- CSI : 6000 € au lieu de 3640 € ;
- CSID : 6000 € au lieu de 3640 € ;
- Chargés d'affaires / CSE DEDT : 6000 € au lieu de 3400 € ;
- CFAS : 6000 € au lieu de 3640 € ;
- CPCI : 6000 € au lieu de 3640 €.

La hausse de cette prime s'étalerait, selon les métiers, entre 65% et plus de 165% d'augmentation (voir encadré).

Les patrons se gargarisent de leurs « propositions significatives » même si la hausse de la part fixe de la rémunération va dans le bon sens. Mais, ils se cachent vite derrière d'obscurs calculs pour justifier leurs propositions discriminatoires.

Lorsque les patrons se la jouent philanthrope, ils n'oublient jamais les contreparties, histoire de rappeler que le chiffre d'affaires et la réalisation des objectifs commerciaux assignés, sont un horizon indépassable. Il y a fort à parier que l'augmentation de la rémunération fixe, au demeurant justifiée, induira des pressions supplémentaires sur la réalisation des objectifs commerciaux.

Pour SUD une hausse de 100% de la prime bancaire pour tous-tes est amplement légitime et serait plus juste mais ne doit pas induire de pressions supplémentaires.



**Fédération syndicale
des activités postales et de télécommunications**

25/27 rue des Envergies 75020 Paris

Téléphone : 01 44 62 12 00 - Télécopie : 01 44 62 12 34

Site : www.sudptt.org - courriel : sudptt@sudptt.fr

...et puis des chantiers !

En revanche, cet accord remet à plus tard, dans d'hypothétiques chantiers, des sujets aussi majeurs que le management commercial et son inavoué, mais bien réel, benchmark. La problématique des parcours professionnels, leurs goulets d'étranglement et enfin les conditions de travail pour lesquelles tout le monde s'accorde à dire qu'elles sont calamiteuses, sont autant de sujets essentiels qui participent de la démotivation.

Toutes les Organisations Syndicales conviennent également qu'il y a urgence à prendre à bras le corps l'ensemble de ces problématiques.

Alors, pourquoi vouloir remettre à plus tard ce qui peut être négocié aujourd'hui dans le cadre de cet accord, puisqu'il y a urgence ?



Un article qui résume bien à lui seul l'état d'esprit de nos patrons !

Article 2 : «...Ces chantiers ont pour objectif d'aboutir à la conclusion d'accords. A défaut d'accord, le terme des chantiers est constaté par un relevé de décision unilatéral de La Poste.»

Alors que l'occasion se présente, au travers de cet accord, de tout mettre sur la table des négociations, voilà que les patrons proposent de discuter de l'urgence mais... en aparté. Au nom d'une mesure immédiate (rémunération) à consigner séance tenante, le reste pourrait bien attendre.

Néanmoins les patrons, biens conscients du contexte de ces négociations, proposent d'inscrire dans l'accord un calendrier prévisionnel sur le déroulé de 3 chantiers (management, carrières et exercice du métier)... Mais en rappelant, à brûle-pourpoint, que quoi qu'il arrive, la décision (voir encadré) leur reviendra in fine... et puis c'est tout !

Pour mémoire, l'accord Qualité de Vie au Travail proposait d'ouvrir huit chantiers. Combien ont vu le jour ?

Pour SUD le projet d'accord sur la ligne bancaire est du même acabit et n'inspire que de la méfiance.

Ce nouveau projet d'accord « social » sur la ligne conseil bancaire, prévu à la signature en septembre, ne répond pas, ou très partiellement, à la situation immédiate et aux enjeux à venir. La rémunération ne peut être l'arbre qui cache la forêt. Pire, il propose de sous-traiter dans de futurs « chantiers » des questions pourtant majeures.

Pour SUD, la négociation n'a de sens que si l'ensemble des revendications sont débattues maintenant.