



L'ŒIL DU CYCLONE

FÉVRIER 2022

Spécial Rémunération Variable Bancaire

TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER AUTANT, VOIRE MOÏNS

LA DIRECTION NATIONALE A PRÉSENTÉ AUX ORGANISATIONS SYNDICALES LE CONTRAT DE PERFORMANCE ET LA RÉMUNÉRATION VARIABLE BANCAIRE POUR 2022. ELLE VEUT NOUS FAIRE TRIMER AUTANT VOIRE PLUS EN NOUS DONNANT LA MÊME RVB.

DES PROFITS FARAMINEUX...

Cette année verra encore une hausse des résultats de la banque. Cela est dû en partie à l'arrivée de la CNP comme filiale de LBP, mais c'est aussi dû aux efforts constants des personnels des SC et du SDEV. Le PNB augmentera à la fin de cette année et la direction projette des bénéfices encore plus importants pour la fin 2022.

ET UNE RVB EN BERNE...

Les postier-e-s se démènent pour accueillir les client-e-s et exercer leurs métiers dans des conditions qui se dégradent : effectifs en berne, difficulté de recrutement, logiciel qui plantent continuellement, directives de plus en plus aberrantes.

La direction a décidé de conserver les

mêmes objectifs en faisant peser encore plus les ventes dans la part collective pour les chargé-e-s de clientèle, alors qu'elle maintient un poids non négligeables des apports utiles pour la part managériale. Une ineptie qui va mener à une contradiction assez simple entre faire le plus de ventes possible et... le plus de transferts possible. La DREC a également supprimé la prise en compte des Régulys dans les ventes et, à terme, compte en éliminer les ouvertures de livrets A, car « sans valeur ajoutée ». Autre tour de force, supprimer les apports utiles des conditions d'obtention de bonus pour els CCLI.

C'est dire la pression commerciale encore plus importante qui va peser sur les personnels. Cela va se ressentir dans les contrats de performance et les entretiens d'appréciation.

SUR CETTE QUESTION, NOUS DEMANDONS QUE LES OBJECTIFS SOIENT PRORATISÉS AU TEMPS DE TRAVAIL ET QUE LES PRESSIONS CESSENT DANS LES SERVICES.

Pire, alors que le discours de la direction se place hypocritement sur la qualité de service et l'accueil, les objectifs sont

principalement basés sur les ventes de produits.

Autre aberration, le maintien d'objectif de vente d'Argent au Quotidien pour les Chargé-e-s de Dev alors que les CCLI doivent aussi vendre ces produits. La direction met sciemment des agents en concurrence, mais surtout en difficulté sur ces catégories.

Mais surtout, la direction a décidé de "stabiliser" la RVB. Bref de rester sur les mêmes bases alors que les profits de LBP augmentent grâce à nos efforts.

Le travail devient de plus en plus infernal. Cela est rendu encore plus difficile avec une clientèle qui ne correspond pas aux objectifs que les directions nous fixent. Placement de cartes haut de gamme, crédit à la consommation par exemple. On a donc des technocrates aux commandes qui ne connaissent pas du tout la réalité de la clientèle qui nous appelle au 3639.

ENTRE UN SOCLE DE RVB IDENTIQUE ET DES OBJECTIFS DE PLUS EN PLUS IMPOSSIBLES À RÉALISER, LA DIRECTION COMPTE BIEN DISTRIBUER MOINS AUX PERSONNELS DES SERVICES CLIENT ET DU DÉVELOPPEMENT. PENDANT CE TEMPS-LÀ, CEUX DE LBP VONT UNE NOUVELLE FOIS TOUCHER LE JACKPOT.

DISTRIBUER L'ARGENT AUTREMENT.

À SUD PTT, nous réclamons une autre distribution qu'une prime variable qui sera de plus en plus petite et de plus en plus difficile à obtenir.

Nous revendiquons :

- une revalorisation de l'ensemble des fonctions avec le 3.1 comme grade de base.
- la mise en place d'une prime de fonction bancaire de 150 euros mensuels pour les CCLI et la revalorisation de celle des CDEV à 250 euros mensuels.

DE L'ARGENT IL Y EN A :

CES REVENDICATIONS SONT ATTEIGNABLES ET LÉGITIMES.

Sud
SYNDICATS

Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des envierges 75020 Paris

tel 01 44 62 12 00 fax 01 44 62 12 34

sudptt@sudptt.fr www.sudptt.org

syndicate
Solidaires