



60 rue Vergniaud

75640 Paris cedex 13

01 40 78 30 87

sec.poste@fo-com.com

<http://www.focom-laposte.fr>

Déclaration préalable pour la CDSP LCB DU 11 janvier 2023

Conseiller bancaire de proximité, sur le principe nous ne sommes pas contre, d'autant que cette nouvelle fonction peut permettre à près de 500 postiers d'accéder au grade 3-1 et voir leur rémunération progresser. Si nous avons bien compris, cette migration vers le poste de CBP se fera sur place, ce qui est un élément essentiel.

Mais à La Poste il faut faire attention aux mots employés. Proximité dans le sens plus proche du client ou conseiller de proximité en opposition aux conseillers qui seraient à distance ? Nous restons circonspects sur ce sujet.

Si la possibilité de promotion nous convient, pour FO il ne faudra pas oublier les GC qui ne souhaiteront pas se diriger vers un poste de conseiller bancaire de proximité. Un retour vers une fonction de chargé de clientèle pourrait être perçu comme un échec. C'est pourquoi il n'est pas envisageable que ces agents puissent perdre leurs grades 2-3 et parfois 3-1. De plus, dans l'hypothèse où le GCB se voit contraint de redevenir CC, nous attendons de votre part un strict respect de son projet professionnel sur le plan géographique et son maintien sur son poste jusqu'à la réalisation de ce projet. Sur ces 2 points nous souhaitons un engagement ferme de votre part.

De plus, sommes-nous certains que chaque GCB désirant évoluer vers le métier de CBP puisse bénéficier d'une promotion effective ? Nous souhaitons clairement une promotion facilitée. Un seul passage non réussi des habilitations nécessaires ne doit pas bloquer la promotion professionnelle choisie par les gestionnaires de clientèle SF. Qu'est-il prévu pour les GCB n'obtenant pas les habilitations ? Il ne faudrait pas que certains managers « profitent » de cette situation pour se passer des services d'un GCB avec lequel les relations ne sont pas bonnes. Nous ne manquerons pas alors, de vous faire remonter les cas.

Les cofis 3-1 qui voient leur fonction évoluer sont eux, les grands perdants de cette évolution. En effet, passer d'un travail relativement individuel à un travail de gestion de portefeuille commun avec un roulement dans l'attribution des activités et une exigence plus forte en terme de synergie avec l'espace commercial justifient à nos yeux un accompagnement financier de 1000€ pour l'adaptation à ce nouveau métier.

La généralisation de ce nouveau modèle de prise en charge mettant en avant une synergie de tous les acteurs opérant sur le portefeuille partagé, n'est-elle pas l'occasion d'augmenter la prime de fonction de ces acteurs ? Nous vous rappelons que nous demandons l'intégration dans le salaire d'une partie de cette prime qui n'a pas évolué depuis 2014.

Il s'agirait, grâce à cela, de permettre une meilleure fluidité des mobilités concernant la LCB (moins de perte de revenus 2 ans après avoir quitté le domaine bancaire) et de donner une meilleure attractivité à ces métiers, permettant ainsi de conserver les commerciaux dans l'entreprise. Car conserver les commerciaux dans le Groupe La Poste, coûtera toujours moins cher que le fait d'en recruter de nouveaux.

Au sujet de la RVB, nous avons bien compris que La Poste est très satisfaite de ce nouveau modèle de prise en charge puisque la satisfaction client, ainsi que la production semblent avoir augmenté. Pouvez-vous donc nous affirmer que la RVB sera meilleure, ce qui semblerait logique ?

Si vous garantissez la cible de la LCB pour 2023, rien ne nous garantit que demain, La Poste ne décide par un claquement de doigt de supprimer un, voire plusieurs cobas sur le portefeuille 09. L'enveloppe portefeuille vacant ne s'appliquera alors pas mais en revanche cela impliquera forcément une surcharge de travail. Nous demandons donc une norme c'est-à-dire de nous indiquer un nombre de clients par cobra en charge du portefeuille 9.

Et pour finir, que devons nous penser de la notion de portefeuille partagé, avec un seul vendeur ?

Merci pour votre écoute.