LE COBA LIBRE

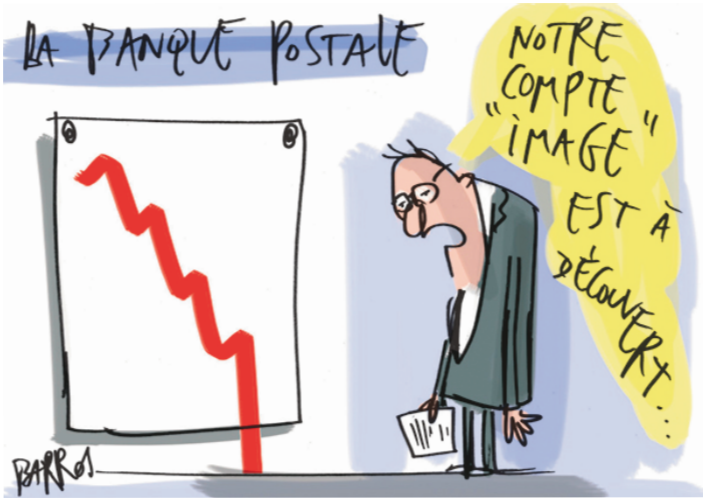
NUMÉRO 16 : OCTOBRE 2019
édité par
FOCom \ RÉSEAU BANQUE

CONTACT : ▶ CHRISTINE SIMON -:- 06 41 40 04 56 -:- christine.simon@fo-com.com

LES RÉSULTATS DU PREMIER SEMESTRE SONT ALARMANTS

La baisse du volume du courrier, la diminution des marges sur le colis et la poursuite des taux bas fragilisent les résultats de l'entreprise. Si le Chiffre d'Affaires reste stable (12,8 MDS€), le résultat d'exploitation (Chiffre d'Affaires moins les charges) dévisse de 33% à 574 millions d'euros.

Cette situation s'explique par un booster que l'entreprise avait eu sur 2018 en vendant l'immeuble de La Boétie et par le plafonnement des commissions bancaires qui nous handicapent plus que les autres établissements financiers au regard de la typologie de notre clientèle (–39 millions d'euros).



Alors que le Président n'a cessé de dire que l'on rétribuait nos actionnaires sur une base constante de 171 millions, nous constatons aujourd'hui une augmentation de 200 millions ! Cela correspond à une rétribution à hauteur de 25% de notre résultat net. Ces dividendes seront portés à 30% l'année prochaine puis à 35% l'année suivante.

Dans un contexte financier compliqué pour notre entreprise, FO s'interroge sur cette stratégie.

Sans doute pour rassurer nos actionnaires, le Président annonce une économie de 300 millions d'euros d'ici à 2020.

Même si le Président a déclaré la main sur le cœur que ces économies se feraient principalement sur la communication, les achats et les évènements, nous ne sommes pas dupes : il y aura des économies de personnel.

Nous ne manquerons pas d'interroger Anne-Laure Bourn sur le montant des économies pour la branche Réseau/SF et sur quels pôles elles vont se faire.

FOCUS SUR LES VIVIERS

Evoluer professionnellement nécessite aujourd'hui d'intégrer un vivier. Si, au sens figuré, le vivier est « un milieu favorable au développement des personnalités », au sens postal, cela peut permettre de « répondre aux souhaits de mobilité des postiers en adéquation avec les besoins de l'entreprise ».

Sur les métiers de relation gestion clients, un cadrage existe. Si vous êtes appétant aux fonctions de Conseiller Clientèle, Conseiller Spécialisé en Patrimoine, Responsable de Clientèle Professionnelle ou encore Conseiller à Distance, positionnez-vous ! N'hésitez pas à partager et à valider le projet avec votre manager notamment lors de votre entretien professionnel. Répondez à des appels à candidature...

IL VOUS FAUT ÊTRE ACTEUR DE VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL !

Bien entendu, cela nécessite qu'un vivier soit créé, que les candidats soient identifiés et qu'ils soient sélectionnés. Lorsque tel est le cas, *« le candidat entre dans le vivier pour 18 mois maximum et se voit proposer des postes en priorité (postes compatibles avec les fonctions visées et le périmètre géographique défini). Le candidat sort du vivier quand il a trouvé un poste ou s'il a refusé deux postes dans le délai des 18 mois (après entretien RRH/manager) ou en cas de défaut d'assiduité aux actions d'animation et de formation du vivier ou à sa demande ».*

Côté management opérationnel, si les viviers pour devenir REC, RE ou encore RC Part existent mais ne font pas ●●●

encore l'objet d'un cadrage national, pour les viviers Directeur de Secteur, les règles nationales viennent d'être établies.

VIVIERS DIRECTEURS DE SECTEUR, C'EST PARTI...

Le principe est le suivant : un vivier DS unique par Direction Régionale pour les postes sur des secteurs à enjeux ou forts enjeux (les secteurs à très forts enjeux ne pouvant pas être comblés par des DS « primo-accédants »).
Dès l'intégration en vivier, la formation commencera à être déclinée de façon à ce que l'agent soit opérationnel lors de sa nomination sur un poste (préparation, acquisition des habilitations nécessaires à l'exercice du métier). L'intégration dans le vivier n'excédera pas 18 mois et, tous les six mois, un entretien individuel sera organisé entre le Gestionnaire de Carrière et l'agent afin de faire un point sur la montée en compétences dans le cadre du dispositif ainsi que les propositions de postes et l'évolution du projet professionnel. Les Gestionnaires de Carrière informeront les Equipes Mobilité et Recrutement Groupe (EMRG) de ces évolutions afin de mettre à jour le suivi des candidats.
La sortie du vivier sera effective lors de la prise de poste. Il est également possible que le candidat puisse aussi sortir du vivier à sa demande (évolution de sa situation professionnelle ou personnelle) mais également et malheureusement s'il n'est pas assidu aux actions de formation ou encore s'il a refusé de deux postes...

Même si elles paraissent parfois bien éloignées, des évolutions professionnelles sont possibles mais, pour se faire, il ne faut pas rester inactif. Méditez la question, renseignez-vous mais, surtout, formalisez votre projet. Notamment lors de votre entretien d'appréciation et surtout lors de votre entretien professionnel...

Pour FO, si les viviers sont une bonne démarche pour identifier les postiers et préparer les candidats à leurs futurs postes, nous restons extrêmement vigilants pour que les règles posées soient respectées. Les postiers identifiés dans les viviers doivent être prioritaires lors des appels à candidature et leurs compétences ne doivent pas être remises en cause dès lors qu'ils y sont rentrés.
Tout échec à l'entrée dans un vivier doit être expliqué au candidat et des actions doivent être mises en œuvre pour qu'il puisse y prétendre. La période des 18 mois est aussi très importante. En effet, les expériences douloureuses du passé sont encore trop présentes dans les esprits. C'est la raison pour laquelle nous avons réclamé et obtenu ce délai.

FOCUS SUR LA FORMATION

Cheval de bataille de notre entreprise aujourd'hui, la formation prend un temps certain dans notre quotidien que ce soit en distanciel ou en présentiel. Des parcours obligatoires « prise de fonction » ou des parcours dans le cadre des projets stratégiques du groupe sont dispensés comme des formations réglementaires qui nous permettent d'exercer une activité donnée.

Indépendamment de ce caractère obligatoire, d'autres formations peuvent être priorisées par le manager et ce en fonction de l'agent. Il existe des formations ponctuelles sur les compétences comportementales et métiers. Mais surtout, il existe des formations individuelles pour « accompagner la trajectoire individuelle de l'agent ». Évoluer, chacun d'entre nous l'espère, mais pour ce faire, il nous faut de nouvelles compétences et de nouvelles connaissances sur le nouveau métier espéré. Sollicitez votre N+1, établissez votre projet, utilisez votre Compte Professionnel de Formation (CPF), consulter le catalogue des formations (mis en ligne depuis février 2019).
Vous et vous seul êtes acteur de votre parcours professionnel.

RC PROS : CONSTATS ET DÉCEPTIONS...

S'attaquer au marché des pros était une initiative pertinente au regard du développement et des enjeux de ce marché. Ambitionner 1 000 RC Pros à l'horizon 2020 était l'objectif fixé afin de couvrir l'ensemble du territoire... Seulement, il y a un bien un « seulement »...

En juillet 2019, seuls 457 RC Pros sont comptabilisés et il n'y a plus de recrutements prévus pour le moment. Très clairement, la montée en puissance de l'activité commerciale est plus lente que prévu. L'activité crédit n'est pas aux attendus et le Chiffre d'Affaires est inférieur aux prévisions...

A partir de là, la Direction revoie sa copie. Mais s'est-elle seulement posée les bonnes questions ? Les dysfonctionnements informatiques, déjà signalés, perdurent, les outils tardent à évoluer comme il le faudrait, le traitement des réclamations reste un point noir comme l'encaissement des chèques, les objectifs sont trop élevés... Autant dire qu'à la difficulté d'un marché déjà saturé par les réseaux concurrents s'ajoutent de trop nombreux irritants.

Les conséquences sont automatiques : la clientèle professionnelle ne vient pas ou peu à La Banque Postale et les RC Pros ont un sentiment de frustration et de déception. Réaliser des attendus est une chose, encore faut-il que les moyens soient donnés...

Quant à l'envie, aujourd'hui, parcours et perspectives d'évolution sont quasi inexistants (la direction de la DEDT nous affirme le contraire avec des perspectives sur les postes de Directeurs de Secteur au Réseau seulement ils sont bien les seuls à y croire, la réalité étant assez différente...).

Les promotions s'établissent au compte-gouttes. Les écarts de salaire demeurent avérés (différence entre le collaborateur qui évolue en interne et celui recruté en externe).

En conclusion, une attractivité du métier qui est loin de ce que l'on peut imaginer et surtout de ce que l'on peut attendre...

Au regard de ces difficultés, la Direction doit vraiment se poser les bonnes questions et faire en sorte que ses agents évoluent dans de bonnes conditions de travail, qu'ils puissent se projeter, être reconnus et valorisés.

Les arrêts maladie, les démissions ou encore les réorientations doivent-ils se multiplier pour que les sujets soient véritablement posés et portés ?

CE QUE NOUS DIT LA DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL DU RÉSEAU

- ✓ ***Les Gestionnaires de Clientèle SF ont toute leur place dans l'organisation souhaitée par la banque. Il n'est pas question d'attrition de leur nombre en 2019.***
- ✓ ***La non-obtention des fameux « passeports » ne peut pas être un motif pour se voir refuser toute mobilité ou promotion.***
- ✓ ***L'expérimentation « Référents contact pro » (commercialisation par les COCLI – RC PART de l'entrée en relation pro) n'est pas très concluante. En revanche, l'expérimentation « fertilisation croisée » (injection de cibles de clients Pro/Particulier dans la LAC) sera généralisée.***
- ✓ ***L'augmentation de la bande passante pour améliorer le système informatique est toujours en cours afin de palier aux trop nombreux dysfonctionnements.***
- ✓ ***Les COCLI, affectés sur des portefeuilles COFI III.2 conservent leur prime de fonction...***

ET SI ON PARLAIT D'ÉGALITÉ ?

Le principe de l'égalité salariale figure dans le Code du travail depuis 1972. Autant dire, que cela ne date pas d'hier et que « malheureusement », il faut insister et insister pour que cela devienne « vraiment » effectif.

Suite à la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, les entreprises telles que La Poste, doivent établir annuellement une note sur 100 en utilisant un barème dit de « l'index égalité ». Les écarts constatés entre les femmes et les hommes devront être corrigés dans les trois ans, sous peine de sanction qui peut aller jusqu'à 1% de la masse salariale... quand il est question de « sonnants et trébuchants », très souvent, cela est plus efficace...

En obtenant la note de 94/100, La Poste fait figure de bon élève. En parallèle, des négociations se sont tenues et ont abouti à un 4e accord : lutte contre le sexisme et les stéréotypes, recrutement des femmes et des hommes de façon égale, mixité des emplois, évolution professionnelle, égalité salariale à l'embauche, choix du temps partiel, formation, droit à la déconnexion, parentalité... autant de garanties et de protections pour les agents.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel et l'une des valeurs fondatrices du pacte républicain. À FO, négocier et militer pour cette égalité est et restera inhérent à notre combat syndical.