



## Infos Ligne conseil bancaire et Direction Commerciale Bancaire

# COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD SUR LES MÉTIERS DE CONSEIL BANCAIRE DU 17/12/2013 ET PREMIERS COMMENTAIRES SUR LE MOUVEMENT DE GRÈVE À LA DCB

**Le 17 décembre 2013, s'est tenue une réunion afin de décider ou non de la prolongation de l'accord ligne conseil bancaire. La CGT étant absente, cela a compliqué les choses pour tout le monde, mais bon...**

**Une heure avant la tenue de la plénière, la CGT a transmis une déclaration préalable à la Direction de l'Enseigne. Le contenu de cette déclaration s'est avéré contradictoire, ne permettant pas de connaître leur intention de prolonger, ou non, l'accord COBA.**

FO a donné son approbation pour la prolongation de l'accord mais a réclamé également l'ouverture de nouveaux chantiers incluant nos revendications afin d'enrichir cet accord. Voici rapidement et de manière non exhaustive la liste de ces nouvelles demandes et propositions:

- ▶ Coclis sur deux niveaux de fonction 3-2 et 3-3.
- ▶ Création d'une prime commerciale bancaire spécifique aux Cofis 3-2 (à hauteur de celle des coclis).
- ▶ Intégration des MVB à l'accord, pour le bénéfice du maintien de RVB en cas de sortie du métier (dans leur cas, il s'agit de la part variable qu'ils perdent en cas de sortie de fonction).
- ▶ Création d'une nouvelle dénomination pour les Cofis 3-2.
- ▶ Revalorisation de la prime commerciale bancaire pour l'ensemble des personnels en bénéficiant.
- ▶ Temps partiels, (toujours pas respectés), objectivation dans les contrats de performance en tenant compte des temps partiels.
- ▶ Déciles: créer un classement tenant compte des temps partiels.
- ▶ Niveau de fonction des Cobas remplaçants (un niveau 3-2 unique réglerait les problèmes).

### PUIS ONT ÉTÉ ABORDÉS DIFFÉRENTS POINTS:

**La Direction:** le temps partiel dans les métiers de la banque est encore trop peu développé, environ 6 % de la population Ligne Conseil Bancaire, (pour comparaison: taux moyen de temps partiel au guichet 19 à 20 %).

**Réponse FO:** Ça se comprend puisque ce sont les CB qui se payent leur temps partiel sur leur temps perso! Ça dissuade...

- 1) Les objectifs pour un CB à temps partiel ne sont pas proratisés
- 2) Les mentalités ont du mal à évoluer: beaucoup de managers estiment que le métier est incompatible avec un travail à temps partiel, et font du blocage! Ahurissant quand on sait qu'il y a 64 % de femmes dans la LCB!!! Les managers seraient-ils tous des hommes? Voilà un joli cas de sexisme exacerbé... Aragon, reviens leur expliquer!

**La Direction:** Analyse des Flux:

Sur l'alimentation des métiers de conseil bancaire en interne, l'accord est respecté.

**FO:** certaines DELP créent des viviers. Pourquoi pas... Mais FO met en garde la DRH contre les dérives laissant trop longtemps les salariés dans le vivier sans perspective de poste.

**FO:** les salariés CB qui ne font pas leurs objectifs, sont parfois réorientés vers des métiers de niveau 2.3. Et contraints alors de signer un avenant en II.3. Contrairement aux fonctionnaires qui gardent leur grade. Attention = > inégalités de traitement! FO exige le maintien du niveau de fonction

**Réponse de La Poste:** à voir lors des négociations du prochain accord...

Grâce à l'accord, FO constate une amélioration depuis le 5 octobre 2010 (pour rappel, grève lancée par FO), et on peut en être satisfait. Toutefois, FO déplore que certains points de l'accord peinent à être appliqués.

**La DRH est d'accord avec cette analyse.**

Les Gestcli SF, population en nette diminution...

FO fait remarquer que c'est un point abordé lors de la commission de suivi des 5 piliers. Nous faisons observer que certains Gestcli n'iront pas vers le métier de COFI. Quelles perspectives d'avenir leur offriront l'Enseigne et la LCB si ce n'est de retourner au guichet? Beau gâchis de compétences...

**Pas de réponse de la part de La Poste...**

### MORCEAU DE CHOIX. LA RÉMUNÉRATION.

**Le DG:** la rémunération globale a augmenté. ! La DG analyse la rémunération fixe qui a augmenté et la rémunération variable présentée en pourcentage a augmenté ! Étonnant !

Nous faisons remarquer qu'en réalité cette analyse est fautive et que la rémunération globale d'un COBA a diminué, et que la RVB a diminué.

**Propositions de la DRH sur l'accord:** publier tout cela dans le journal « En bureau ». avec ce qu'il y a de positif et ce qu'il y a à améliorer, comme cela a été fait pour l'accord guichet.

Comme expliqué plus haut, l'absence de la CGT bloque les débats

**FO réaffirme sa volonté de prolonger cet accord au-delà du 31.12.2013. Afin de négocier une suite à cet accord et de faire prendre en compte les nouvelles revendications.**

**Divers et en vrac:** les RDV d'1/2 heure, ça ne peut être à la main que du CB ou du DET, les RDV issus du CRC, CF ou 3639 doivent être pris sur une heure, point ! Libre ensuite au local de le modifier. L'intégration des guichetiers à la « dynamique bancaire », le Var est zone-test. « Wait and see... » Nous avons fait valoir nos doutes sur le sujet: confidentialité, file d'attente, outils informatiques, etc.

## LA GRÈVE À LA DIRECTION COMMERCIALE BANCAIRE

Le 12 décembre, à l'appel de toutes les organisations syndicales et après que Force Ouvrière ait sollicité ces dernières, la décision a été prise de déposer un préavis sur l'ensemble des personnels de la DCB. Les chiffres sont parlants, 13,98 % en global et 30 % chez les seuls conseillers en immobiliers.

Les personnels sur lesquels pèsent les plus gros doutes se sont davantage mobilisés.

Mais pour autant, certaines catégories ne sont pas ou peu promues, les assistants-crédit ou de DCRB restent pour la plupart sur les niveaux 2-3, ou 2-2, il y a urgence d'ouvrir des dispositifs de promotion pour ces personnels.

L'avenir des MVB interroge et les messages passés dans les DCRB ne sont ni clairs, ni rassurants !

Ce mouvement, à l'aube du grand chantier, doit faire prendre conscience à la DCB de l'impérieuse nécessité de poser des actes à la place des promesses !

Il faut donner des réponses précises afin de lever les doutes, mais surtout dévoiler les plans de carrière de tous les personnels de la DCB afin que ces personnels puissent travailler sereinement.

Les perspectives de carrière brillent par leur absence !

► Les CSI qui transmettront leur savoir et leur compétence aux Coclci doivent se voir reconnaître cette qualité par le groupe A.

► Les MVB auxquelles on demande de plus en plus de transmettre le savoir doivent aussi se voir proposer le groupe A, dans des conditions à définir.

**Pour ces deux métiers, il faut valoriser les perspectives par une action visible, en créant un niveau groupe A dans le déroulement de carrière.**

**Depuis le temps que Force Ouvrière martèle qu'il faut rétablir la confiance au sein des équipes, peut-être que ce mouvement du 12 nous donnera enfin raison !**

**Petit devoir de mémoire ; quelques slogans sur la confiance,**

- « La Poste avance, la confiance se développe »
- « La confiance donne de l'avance »
- « Et la confiance grandit... »
- « La confiance a de l'avenir »

**Ces slogans sont ceux de la poste et de la banque, il serait bien que tout le monde s'en inspire...**

**N'hésitez pas à contacter nos représentants locaux FO**

## B u l l e t i n d ' a d h é s i o n

Prélèvement des cotisations :

OUI

NON

Bulletin à remettre  
au responsable  
local ou à retourner à :

**FO COMMUNICATION  
60 RUE VERGNIAUD  
75640 PARIS CEDEX 13**

NOM : .....

ADRESSE : .....

PRÉNOM : .....

EMPLOYEUR : .....

MAIL : .....@.....

ÉTABLISSEMENT : .....

DÉCLARE ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE

GRADE/NIVEAU : .....

À COMPTER DU : .....

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE : .....

À ....., LE .....

SIGNATURE