

Fédération Syndicaliste FORCE OUVRIÈRE de la Communication

60 rue Vergniaud • 75640 Paris CEDEX 13 • www.fo-com.com • postes@fo-com.com



LA POSTE – LA BANQUE POSTALE

JUILLET 2014 • Codes A & P

BILLET D'HUMEUR DES RDCSI

RDCSI: UN METIER SANS PERSPECTIVES!

Les RDCSI ont, depuis toujours, déployé une compétence fine dans le métier bancaire du crédit immobilier.

Leur rôle a toujours été d'abord, de professionnaliser les CSI, de les accompagner lors des changements et évolutions tant règlementaires que professionnelles de leur poste.

Ils ont, entre autre, accompagné la mise en place des divers logiciels de crédit (Idem puis LogIC), de la conception (testeurs) à la démultiplication, en passant par le SAV.

Parallèlement, ils ont toujours été garants des processus, veillant à la bonne application des conditions d'octroi et participant aussi à leur évolution. Ainsi, ils ont été apparentés à des ingénieurs technico commerciaux sur des dossiers complexes requérant une expertise certaine. Ils ont aussi mis leurs compétences au service du déploiement et du respect des différentes méthodes de vente instaurées par La Banque Postale.

Les RDCSI ont toujours eu de près ou de loin un rôle de décision, d'abord sur les dossiers de renégociation, puis avec l'arrivée de LogIC et des délégations, sur les engagements tarifs et risques de crédit, par délégation de la signature de leur DCRB. Ils ont toujours été partie prenante, souvent seul représentant du réseau aux comités locaux ou nationaux.

Ils ont développé, localement ou nationalement des outils permettant de simplifier l'activité (calculatrice renégociation, outils de dérogations, fiches TEI, tableaux de suivi d'activité, etc). De plus, ils ont été chargés d'animer non seulement leur population cible (CSI), mais aussi de faire monter en compétence l'ensemble des conseillers bancaires (immo pat, synergie, etc...) ainsi que les CSP, CGP, MVB et RDCSP. Dans les DCRB, ou se sont construites des relations

fonctionnelles saines et efficaces, ils ont aussi été sollicités lors de recrutements de CSI. Et toujours inclus dans les cycles de formations des CSI débutants. Enfin, ils ont accompagné les CSI dans la connaissance et la vente de produits autres que le crédit, avec la mise en place de l'IARD et du prêt à la consommation, sans oublier la prévoyance.

Le métier de RDCSI, dans ses différentes facettes et évolutions, a requis de la part des RDCSI une mise à niveau des connaissances au jour le jour, en dépassant la spécialisation crédit, pour s'ouvrir sur l'ensemble des gammes et de la règlementation bancaire.

Aujourd'hui, le projet management unique va bousculer les attributions du RDCSI. Bien que sur le papier, ils soient assurés de ne pas changer de fonction, qu'en estil en réalité? Personne ne peut réellement apporter de vision claire sur la nouvelle évolution de ce métier.

Le crédit a été le fleuron et le fer de lance du développement de LBP, faisant de notre banque un acteur incontournable et reconnu de la place. L'apport des RDCSI est en grande partie à l'origine de cette réussite.

Humainement, les RDCSI ont aussi toujours été là pour accompagner les changements de gouvernance, de stratégie, de management, représentant très souvent une

soupape de sécurité. Personne n'a jamais osé le dire, mais c'est une réalité! La proximité et la connaissance des équipes, conjugué à des compétences de coach, ont permis de donner du sens dans l'accompagnement du changement. Mais qui aujourd'hui le reconnaît et le valorise?

En 2013, le rapport des assistantes sociales a montré le mal-être des CSI. **Mais qui se soucie des RDCSI?**

La mise en place des DOPI a certes permis à certains RDCSI de trouver une nouvelle voie. Mais quid des autres, qui sont pour certains en fonction depuis 14 ans sans aucune possibilité d'évolution. Et qui va reconnaitre que la création des DOPI s'est faite à périmètre constant, et que les RDCSI restant ont absorbé la charge de travail, laissant certains collègues seuls avec des équipes surdimensionnées tant en nombre de CSI qu'en nombre de départements?

Combien d'entre eux ont si rarement eu accès aux postes de DCB ou de DET sous prétexte notamment de manque d'expérience managériale? Pourquoi une expérience de manager fonctionnel ne permettrait pas d'exercer une activité de manager opérationnel? Pourquoi ne feraient-ils pas de très bons directeurs commerciaux ou d'excellents directeurs des engagements?

Dire que le métier de RDCSI ne change pas est un pur mensonge. Les RDCSI ne se laisseront pas berner une nouvelle fois.

Ils changent de hiérarchie, de place dans l'organigramme, perdent les engagements risques, les décisions tarifs, la consultation lors de recrutement. Le métier deviendrait « super moniteur », avant de mourir de sa belle mort. Pourquoi ne pas intégrer les RDCSI comme les DCB, DV, DCP dans l'accompagnement social prévu par MCU »? Quoi qu'on en dise, ils perdent eux aussi une partie de leurs attributions. La Banque Postale doit leur donner les même chances pour être recrutés sur des postes de managers pour lesquels ils ont non seulement, les compétences bancaires, mais en plus humaines et reconnues souvent par des diplômes (ITB, CESB).

On évoque des conditions matérielles plus favorables pour cette population de RDCSI. Mais rappelons aussi que ces conditions ont été créées par La Banque Postale afin d'attirer des gens sur une fonction qui n'était pas forcément très attractive. Rappelons que l'engagement des RDCSI s'est fait souvent sur acte de foi, et que l'intégration à la Banque Postale n'a jamais été assortie de perspectives professionnelles, malgré l'implication personnelle forte de cette population dans ce challenge. Au final, ceux qui sont restés à l'enseigne ont souvent mieux évolués. C'est pourquoi, les RDSCI réclament aujourd'hui le maintien de leur niveau de vie (maintien de la rémunération nette fiscale en cas de réintégration à l'enseigne) ainsi qu'être intégrés dans le dispositif d'accompagnement social de MCU. Qui accepterait de prendre plus de responsabilités pour gagner moins? Par ailleurs, n'y a-t-il pas d'accompagnement en mobilité qu'elle soit subie ou non? En l'occurrence, les RDCSI ne demandent pas de gagner forcément plus, mais juste autant...

Du reste, notre sort sera aussi celui de nos collègues ExPro, DCP, RDCSP, CGP qui verront également leur niveau de vie baisser considérablement (perte de la mutuelle banque, du CE, de l'intéressement/participation, du véhicule d'entreprise...)

La seule perspective pour les RDSCI est-elle de servir de béquille à une Banque Postale qui s'en débarrassera ensuite sans état d'âme...

Si FO ne peut qu'être d'accord avec une simplification et une rationalisation de la ligne managériale commerciale (projet MCU), celle-ci ne peut se faire au détriment des personnels.

C'est pourquoi FO vous demande de signer cette pétition afin de défendre vos intérêts!

LEXIQUE:

RDCSI: Responsable Développement Conseiller Spécialisé en Immobilier

CSI: Conseiller Spécialisé en Immobilier

RDCSP: Responsable Développement Conseiller Spécialisé en Patrimoine

CGP: Conseiller en Gestion de Patrimoine

DOPI: Directeur Prescription Immobilière

ExPro: Expert Produits

DCP: Directeur Commercial Patrimonial

MCU: Management Commercial Unique

MVB: Moniteur des Ventes Bancaire

DCRB: Direction Commerciale Régionale Bancaire

DCB: Directeur Commercial Bancaire

DV: Directeur des Ventes

DET: Directeur Établissements Terrain



À renvoyer à isabelle.fleurence@fo-com.com à l'attention de : Mme Catherine Charrier Lefaible, DRH Réseau

Madame La Directrice,

Les RDCSI souhaiteraient être reçu sur le devenir de leur métier et leur avenir dans la mise en place du management commun unique.

<u>Liste des signataires :</u>

NOM	PRENOM	SIGNATURE