

ON PASSE À L'ACTION !

L'ensemble des accords censés cadrer le quotidien de la LCB sont tous échus, depuis plus ou moins longtemps. La BGNP a commencé par refuser toute discussion spécifique pour les métiers du conseil bancaire... avant de rétro pédaler (comme souvent) et proposer l'ouverture de négociations. Elle promet même de partir d'une page blanche, avec la volonté d'écouter le personnel concerné... Bien que nous ayons une confiance très limitée dans la direction, Sud compte bien faire entendre la voix des COBAs !

Des accords... pour pas grand-chose !

Nul besoin d'un bilan des accords passés pour tirer quelques conclusions. Ils n'ont pas vraiment participé à améliorer les conditions de travail ni à créer de l'emploi. Sur les 4 accords signés entre 2015 et 2017, Sud n'a paraphé que le premier (celui portant notamment sur la prime de fonction bancaire)... et avec des réserves !

Il était déjà évident que cette prime ne résoudrait pas tout. Il faut rappeler que l'ouverture de négociations faisait suite à des mobilisations massives de la ligne conseil bancaire.

Les COBAs exigeaient des suites, en particulier pour les conditions de travail. Les chantiers n'ont pas abouti à des mesures suffisantes pour améliorer le quotidien. La direction ayant fait le choix de traiter distinctement la question des conditions de travail et de management, le résultat ne pouvait pas être à la hauteur !

Emplois et parcours pro : il faut du concret !

La direction a l'art et la manière de présenter les chiffres de l'emploi pour embrouiller tout le monde. Pourtant il y a bien des suppressions de poste et pas qu'un peu ! En 2017 il y avait 7782 conseiller-es bancaires (du COFI au Conseiller-e spécialisé-e). Mi 2022, il n'en reste que 6862. Ce sont donc 920 emplois qui ont été supprimés, presque 12 %.

La cible emploi annoncée en 2021 a été dévastatrice, comme on le craignait. La branche annonçait la suppression de 500 portefeuilles. Ce sont presque 640 emplois qui ont disparu soit 8,5 % de la LCB en un an.

Il y a fort à parier que la direction refusera d'inclure ce sujet dans l'accord à venir, prétextant l'avoir traité dans celui de la BGNP de mai 2022. Elle s'est engagée à recruter 600 COBAs en 3 ans. Si on met en perspective ce chiffre et celui des suppressions des dernières années, ainsi que les départs qui auront lieu... on est loin du compte !

Côté parcours professionnels, les engage-

ments étaient minimes, quelques promotions, des formations (ouf !) et les fameux viviers ! Dans les faits les conseiller-es subissent toujours les e-learning qui s'entassent. Les possibilités d'évolutions sont plutôt limitées et surtout à la tête du client. Les métiers du conseil bancaire ont grandement évolué, demandant de plus en plus de technicité et de compétences. La gamme se développe et s'enrichit, les outils informatiques sont plus complexes aussi. En revanche ce qui ne change pas c'est le niveau de fonction qui débute toujours au II.3 pour les Gescli pour plafonner au III.3 pour le conseil spécialisé. Mais la reconnaissance passe aussi par un niveau de fonction supérieur !

Expérimentations tous azimuts...

La direction a mis à profit les dernières années pour tester à plus ou moins grande échelle tout ce qui lui passe par la tête. On retiendra le projet concernant les portefeuilles vacants et leur mutualisation, présenté comme une avancée pour la relation client... C'est surtout une pseudo-réponse aux vacances d'emplois et absences des collègues, un pansement sur une jambe de bois ! Encore une fois, la solution serait des embauches et des moyens de remplacements suffisants.



Certaines directions locales ont joué aux petits chimistes avec les « cycles de travail ». Elles voudraient contraindre les COBAs à travailler 19 demi-vacations sur deux semaines, à être présents le mercredi, avec interdiction de travailler seulement 4 jours par semaine (sauf autorisation spéciale de la DR). Les week-ends de 3 jours sont prohibés. Enfin, les COBAs qui commencent leur journée à 8 h alors que le bureau n'ouvre qu'à 9 h sont suspects... On n'arrête pas le progrès !

Il s'agit de quelques expériences locales, mais ne nous trompons pas, la branche est derrière le projet ! Il faut se préparer à s'opposer par tous les moyens à ce type de manœuvre qui pourrait se retrouver dans un futur accord.

Télétravail, la direction se moque de nous !

Une réunion a été organisée par la direction RH au mois de juillet concernant le télétravail. Une représentante de la branche a annoncé que des tests concernant le télétravail de la LCB étaient réalisés. Selon elle, le fait de prendre en charge un portefeuille vacant revient à faire du télétravail ! Pour nos chers patrons, travailler un portefeuille qui n'est pas le sien c'est travailler à distance. Face à la grogne des organisations syndicales dont Sud, la direction accepte finalement d'ouvrir des discussions en annonçant que la branche recevra très rapidement les syndicats sur le sujet. Affaire à suivre...

Des COBAs au bord de la crise de nerfs...

L'informatique et la digitalisation rendent bien quelques services au quotidien, personne ne se verrait aujourd'hui revenir aux imprimés « carbone »... mais faut-il encore que la technologie fonctionne ! Le Réseau puis la BGNP nous promettent des

investissements massifs dans les outils et les tuyaux, mais les effets concrets se font attendre. Les nombreux plantages

impactent les conditions de travail des COBAs, pour enfin redonner du sens aux métiers du conseil !



et autres pannes nous font régulièrement regretter le bon vieux temps des opérations en manuel.

En revanche, les inconvénients du digital sont bien là : flicage, pressions et déconnexion quasi impossible. La LCB déjà débordée doit jongler entre les injonctions. L'autonomie n'est qu'une utopie quand on doit passer d'une séance de RAD imposée dans l'agenda idéal, au taux de décroché devenu taux de rappel... le tout en gardant un œil sur le taux d'atteinte des objectifs et les relevés de compteur par WhatsApp (bien que ce soit formellement interdit). Le téléphone portable pro est aussi rapidement devenu un fil à la patte, certaines directions imposent aux conseiller-es de l'avoir en permanence à portée de main, même pendant les pauses !

Tout ceci conduit forcément à devoir faire des heures à n'en plus en finir, revenir sur ses jours de repos pour espérer pouvoir tout faire et échapper à la menace du terrible Contrat d'Accompagnement Individuel.

Il y a urgence à reposer tous les sujets qui

Le nerf de la guerre...

Comme pour l'ensemble des postier-es, les années de disette en termes d'augmentation de rémunération se font sentir. Et ce ne sont pas les quelques miettes accordées cette année qui changent grand chose. Les montants cibles de RVB comme la prime de fonction bancaire sont gelés depuis la signature de l'accord en 2015. Pourtant personne n'est épargné par l'inflation qui atteint près de 11% en cumulé entre août 2015 et août 2022. Prenons l'exemple de la prime de fonction d'un COCLI qui est donc toujours à 5000 €.

En prenant juste l'inflation en compte, c'est une perte de 550 € par an, une paille !

On n'est pas étonné que La Poste ait toutes les peines du monde à recruter ! Et ce ne sont pas les chèques cadeaux offerts aux collègues pour inciter à coopter de futur-es conseiller-es qui vont arriver à redonner du lustre à la « marque employeur » de la BGNP ou de LBP !

Tant d'autres sujets...

La direction annonce vouloir partir d'une page blanche pour ce nouvel accord... on la prend au mot ! Et pour être sûr de porter la voix de toutes et tous, Sud propose aux COBAs de faire part de leurs revendications grâce à un court questionnaire. Le lien pour y accéder : <https://apd.li/QgF3F>

ou flashe ce code :



Ne nous berçons pas d'illusions, pour obtenir de véritables avancées la seule négociation ne suffira pas.

C'est en imposant un rapport de force que nous gagnerons !