

Année après année, les conseiller-es bancaires ont vu les exigences et les compétences liées à leurs fonctions augmenter. Et la crise n'a rien arrangé, au contraire la pression s'accroît ! En revanche côté rémunération et évolution de carrière rien ne bouge... Alors que La Poste prépare son nouveau plan stratégique, il est plus que temps de prendre des mesures concrètes pour la LCB !

Télétravail de la LCB, sur le papier seulement !

Les annonces faites par la direction semblent avoir quelques difficultés à redescendre dans les DR... et encore plus de difficultés à s'appliquer. Il faut dire que les conditions sont restrictives : maximum deux jours par semaine, pour celles et ceux équipés de téléphone et ordinateur portable, si la DR est ok et que le DS aussi ! De fait, les blocages sont nombreux, avec des directions obsédées par le contrôle et le manque de confiance dans les conseiller-es. Pour celles et ceux qui parviendraient à en bénéficier, ça sera toujours la version low cost. Pour la direction, pas question que les COBAS bénéficient des mesures de l'accord télétravail ! Définitivement, ce second confinement ressemble furieusement au premier... en pire !



Crise ou pas, la direction maintient la pression.

La ligne conseil bancaire est rarement ménagée, mais depuis le début de la crise ses conditions de travail se sont encore détériorées. On aurait pu penser que vu le contexte, la direction laisserait souffler la LCB. Mais pas du tout ! Le quotidien des COBAS est toujours fait de pression, sur les ventes, les EC et le taux d'appel décrochés. Dixit la Direction Réseau et Banque, ça n'est pourtant pas ce qui est demandé aux managers locaux. Si la pression est maintenue sur les commerciaux bancaires ça serait donc par excès de zèle des DR, DT, DS et autres managers ? L'autonomie des directions locales n'aurait pas des limites ? Pour Sud, il s'agit surtout d'une énième manoeuvre de la direction pour calmer la grogne qui enfle sans renoncer à ses ambitions démesurées !



2020, une année normale ?

C'est en tout cas ce que laisse entendre la direction. Dans les résultats commerciaux présentés, le MPAP fait son grand retour. Sans vergogne, la boîte compare donc la production de 2020 à celle de 2019. Il n'aura pas fallu attendre longtemps pour que le suivi du CAO soit la priorité. Pire, quand on écoute la boîte, cette fois elle reconnaît sa responsabilité, si les managers ne mettaient pas la pression ou ne fixaient pas et ne suivaient pas en permanence les objectifs, les conseiller-es ne vendraient pas !

En plus d'infantiliser et mépriser les COBAs, la direction semble oublier la crise sanitaire et économique que nous traversons.

Une succession d'accords... pour peu d'avancées !

Le premier accord signé en 2015 prévoyait, en plus de l'instauration de la prime de fonction bancaire, l'ouverture de chantier devant répondre aux problématiques de parcours professionnels, de conditions d'exercice et de management. Une succession d'accords a suivi. Sud ne les a pas signés, estimant qu'ils ne répondaient pas aux problématiques rencontrées par la force de vente. Et pour cause, les difficultés sont toujours là, elles se sont même amplifiées !

La rémunération stagne, quand elle ne baisse pas à cause des règles de la RVB qui évoluent au gré des exigences de LBP, et d'objectifs inatteignables. Pire, la prime de fonction bancaire n'a pas augmenté d'un euro depuis sa création.

Les conditions d'exercice des métiers bancaires ne se sont pas vraiment améliorées. L'autonomie reste une illusion et la crise n'a rien arrangé. Sud avait prévenu, en décorrélant management et conditions de travail, les choses ne pouvaient pas aller mieux !

Côté parcours professionnels ce n'est pas mieux. Les possibilités d'évolutions sont plutôt limitées, la mise en place de viviers ne facilite pas franchement les choses. 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 démarre toujours au II.3 pour les Gescli pour plafonner au III.3 pour le conseil spécialisé. Les COBAs attendent une reconnaissance qui passe aussi par un niveau de fonction supérieur.

Pour SUD, il faut des mesures concrètes, il y a urgence !



Il est plus que temps d'imposer des changements d'ampleur pour les métiers de conseil bancaire. Sud revendique :

- **Grade de base III.2, augmentation des salaires ;**
- **Revalorisation de la prime de fonction bancaire ;**
- **Arrêt des pressions commerciales et managériales culpabilisantes ;**
- **Arrêt des normes et objectifs individuels ;**
- **Une plus grande autonomie dans l'organisation du travail ;**
- **Création de postes de Conseiller-es remplaçant-es pour palier aux absences.**

DU 7 AU 10 DÉCEMBRE, VOTONS SUD !