



LE COBA LIBRE

NUMÉRO 29 : MARS 2024

édité par
FO Com \ RÉSEAU BANQUE



RÉDACTEURS: Alain PELLETINGEAS et Véronique GOUY
CONTACT: equipe.reseau@fo-com.com

SOMMAIRE

La fin des «RCPROS des champs»

Retour sur la généralisation du
DACB

Le jour où j'ai quitté l'entreprise
Témoignage

Expérimentation à la Maison de
l'Habitat

«Le bon coin des accords»

LA FIN DES

«RCPROS DES CHAMPS»



2015, La Banque des PROS arrive à La Banque Postale. C'est «*The place to be*». La Banque Postale annonce la mise en place de 1000 RCPROS (Responsables Clientèles Professionnelles) pour 2020 et veut rivaliser avec les autres banques! Vaste et ambitieux programme! 5 ans plus tard, on ne compte finalement que 500 RCPROS, les moyens ne sont pas là et la Banque des PROS peine à décoller.

2024, il ne reste que 300 commerciaux, le PNB attendu n'est toujours pas là, les «RCPROS des champs» ne sont plus rentables et il faut faire un choix! Ou bien ils déménagent dans une métropole ou alors ils vont chercher un nouveau boulot et on sait bien que c'est chose facile en ce moment à la BGPN!

La Banque Postale en profite aussi pour supprimer les DCAPROS (Directeurs Centre Affaire, N+2 des RCPROS) et on demande aux managers (DAPROS N+1) de repostuler car leur poste va évoluer!

On nous assure qu'il restera 340 RCPROS fin 2024 et qu'un quart seront concernés par cette évolution mais nous ne sommes pas dupes et nous savons bien que le recrutement est très compliqué pour les métiers de commerciaux bancaires. Nous attendons donc avec impatience la nouvelle cartographie des RCPROS et les représentants FO Com seront à leurs côtés pour que tous les acteurs de la Banque des PROS puissent retrouver un métier au plus près de leur lieu de travail actuel.

Contact: Patrick BOURSAUT - 06.33.21.46.68 - patrick.boursaut@fo-communication.fr

RETOUR SUR LA GÉNÉRALISATION DACB

(Directeur Adjoint Conseil Bancaire)

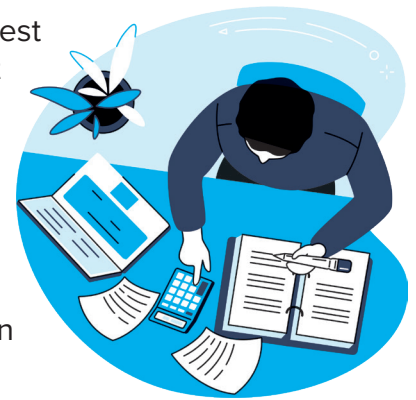
Dès le mois de février 2024, par le biais d'un tract, FOCom s'engageait à suivre de près le dossier. Après la présentation idyllique de La Poste le 25 janvier, force est de constater que la réalité est toute autre pour un certain nombre de RCPart ou de DACB dans les secteurs.

Les plus de 160 RCPart qui doivent se réorienter manifestent leur inquiétude. Les DACB qui sauf exception doivent changer de secteurs sont également très mécontents.

N'hésitez pas à relire nos conseils sur le tract dédié en scannant ce QR Code.



Il est important que ce métier soit attractif. Le passage en Groupe A n'est pas suffisant. Pour rappel, la prime de fonction est de 250€/mois et le variable cible de 3000€/an. Il est urgent que La Poste revoie sa copie en ce qui concerne les promotions. Seulement 117 places en Groupe A sont prévues pour 2024. Si on considère que 30% des futurs DACB sont déjà Groupe A, il en restera 240 à promouvoir l'année prochaine. Attention à ne pas oublier qu'en attendant, un fonctionnaire percevra tous les trimestres une compensation financière de chargé de fonction et pour un salarié, la promotion aura un effet rétroactif à la date de prise de fonction.



POURQUOI J'AI QUITTÉ L'ENTREPRISE

Témoignage de Thomas, fidèle lecteur du *Coba Libre*...

Lorsqu'on rencontre Thomas, 39 ans, on remarque tout d'abord son regard pétillant et bienveillant, celui qui donne envie de parler, d'échanger, de se confier. Dès les premiers mots, c'est l'enthousiasme d'exercer un métier qui le passionne qui ressort. Il tient à nous raconter pour quelles raisons il se sent bien dans son «*job*» aujourd'hui.

FO: Raconte-nous ton parcours à La Poste.

Thomas: J'ai eu mon BTS grâce à l'alternance dans un bureau de poste du Lot et Garonne par le biais de la formation au sein de Formaposte. Après l'obtention de mon diplôme, j'ai exercé sur un poste de Cofi III-1 jusqu'en 2011. J'ai alors eu l'opportunité de me rapprocher un peu de chez moi mais toujours en tant que Cofi III-1. C'est seulement en 2016 que je suis devenu Cocli III-2.

FO: Quand as-tu commencé à te poser des questions sur ton avenir à La Poste ?

Thomas: La décision de partir n'a pas été prise sur un coup de tête. Durant ces années, le commissionnement ne cessait de baisser alors que les exigences n'avaient cessé d'augmenter. Mais ce qui m'a vraiment fait m'interroger, c'est

lorsqu'il a fallu trouver un conseiller capable de monter des dossiers immobiliers au sein du bureau. Alors que je n'étais que III-1, puisqu' étant le seul conseiller appétant au crédit immobilier en poste, mon Directeur de Secteur m'a inscrit à la formation où j'ai validé le quizz final sans percevoir toutefois la prime qualifiante : la dérogation a ses limites ; cette prime ne pouvait être accordée à un III-1 Lorsque je suis passé III-2, j'ai été obligé de refaire la formation, sans avoir de prime une nouvelle fois, puisque cette formation était alors intégrée dans le cursus de base. Mes résultats sur l'immobilier étant très bons, je me suis présenté à un appel à candidature pour un poste de CSI à Bordeaux fin 2021. Je n'ai alors pas été retenu, officiellement car j'aurais fait preuve d'un



Poste, alors qu'on évolue au sein de la hiérarchie, la rémunération diminue. Je reconnais qu'à La Banque Postale la formation est excellente. D'ailleurs, aujourd'hui grâce à cette formation et aux règles de conformité qui étaient tellement plus strictes, je suis reconnu dans mon métier et déjà formateur des nouveaux arrivants. Je trouve qu'il y a vraiment du

excès d'assurance lors de l'entretien oral final.

FO: Aujourd'hui, quelle est ta profession, où travailles-tu ?

Thomas: J'ai été recruté par la première banque de l'Union européenne. Je suis Conseiller Spécialisé en Immobilier au sein de sa branche Banque Privée. J'apprécie tout particulièrement ma qualité de vie au travail aujourd'hui. Comme mes collègues en agence, j'ai accès au télétravail. Au niveau de la rémunération, la différence se situait à mon arrivée entre 15 000 et 20 000 €/an. La rémunération variable est également versée tous les quadrimestres. Je ne compte pas les « à côtés » tels la valeur des tickets-restaurants, l'abondement des chèques-vacances ou encore les offres privilégiées pour les vacances. Au niveau des parcours de carrière, nous sommes suivis par un gestionnaire RH qui nous accompagne individuellement tout au long de notre évolution professionnelle.

FO: Avec le recul, quel regard portes-tu aujourd'hui sur La Banque Postale ?

Thomas: Je me suis toujours étonné, qu'à La

gâchis à La Poste. Les conseillers sont bien formés, les produits sont bons, les frais sur encours raisonnables, les rendez-vous Louvre banque privée ne sont pas facturés et pourtant les clients partent. Dans mon métier, il m'arrive de rencontrer des clients LBP. Nombreux sont ceux qui préfèrent ne pas réaliser leur prêt à LBP même si le coût total est moins élevé parce que la réactivité n'est pas au rendez-vous. Les conseillers de La Banque Postale sont vraiment courageux et exemplaires en termes de conformité. De plus, leurs objectifs sont bien supérieurs à ceux des conseillers qui travaillent avec moi. En réunion, on leur parle de conformité et d'intérêt client puis une demi-heure après on leur demande combien ils envisagent vendre de prévoyance ou de crédit consommation. Ce n'est pas cohérent. Ils n'ont pas à avoir de complexes. Ils souffrent de l'image de La Poste qui est clairement à dépoussiérer. La banque où je travaille adore les profils de LBP et me demande souvent si j'ai des connaissances éventuellement intéressées pour nous rejoindre.

Évidemment, à la lecture de ce texte, La Poste va nous rétorquer que ce n'est qu'un cas particulier. Pourtant, lors de nos visites en bureau, les sujets de promotion et de rémunération sont les premiers évoqués par les conseillers. Et parfois, ces derniers évoquent également un management infantilisant de leurs supérieurs, eux-mêmes privés d'autonomie.

Accepter la critique constructive, avoir une vision long terme, se remettre en question, apprendre de ses erreurs... il est grand temps que nos dirigeants réfléchissent différemment. Et pourquoi ne pas solliciter les conseillers qui partent ? Délivrés de la crainte de déplaire à leur hiérarchie, ils pourraient donner un avis objectif qu'il serait judicieux de prendre en compte.

EXPÉRIMENTATION

À LA MAISON DE L'HABITAT

Lors de la présentation de la rémunération variable, FO s'est étonnée de l'octroi de l'enveloppe compensatoire pour poste vacant à la main des Directeurs des Maisons de l'Habitat. Actuellement, La Poste n'est pas des plus généreuses, arguant la situation économique difficile de l'Entreprise. Serait-ce le moyen d'atténuer des mécontentements à venir? Au bout de 8 ans, la mise en place du nouveau schéma de distribution du crédit immobilier est à bout de souffle. Il n'a d'ailleurs jamais trouvé son rythme de croisière. Le poids de La Banque Postale sur le marché stagne, la part belle est faite à la prescription et la proportion de clients Banque Postale ne cesse de se réduire. La formation aux forceps des conseillers bancaires, l'appropriation cahin-caha des process n'a jamais permis à la plupart des conseillers du Réseau d'être à l'aise sur le sujet. Il serait temps de valoriser ceux qui le sont et aider efficacement les autres. Alors que se passe-t-il? Quelle est la stratégie à venir?

N'ayant pas les informations au niveau national, FO n'obtient les informations que par ses relais locaux. Il s'avère qu'au moins une DEX entame une nouvelle expérimentation jusqu'en décembre 2024. Au-delà de ses missions actuelles, le Responsable Développement Maison de l'Habitat devient le manager

des CECI en animant et développant un portefeuille de 10 CECI. Il sera également amené à se déplacer au sein des agences partenaires et sera le garant du suivi de la relation client dont la créance relationnelle des CECI (domiciliation, MRH, prévoyance, crédit conso en direct...). Auront-ils un rôle plus important en matière d'équipement des clients? À l'instar des DACB qui deviennent les managers des Conseillers Bancaires, les RDMH endossent également le rôle de manager.

Du coup, tout comme les Directeurs de Secteur, les Directeurs des Maisons de l'Habitat se voient privés d'une partie de leurs prérogatives. Est-ce pour alléger leur charge de travail? Est-ce pour pallier le gel des recrutements à La Banque Postale? Est-ce pour mettre en place un management au plus près des équipes? Est-ce pour mieux fusionner?

Toutes les pistes sont à explorer car La Banque de détail attend de meilleurs résultats. Pour FO, l'arrivée à sa tête de Sandrine Pierrot, postière de longue date semble de bon augure. Le crédit immobilier est la clé d'entrée pour les nouveaux clients mais également pour fidéliser ceux de La Banque Postale. Espérons qu'elle pourra et saura octroyer les moyens nécessaires pour valoriser l'ensemble de la filière crédit immobilier.

« Le bon coin des accords »

À la question posée lors de la parution de novembre 2023 :

La pratique des viviers de pré recrutement à la BGN fait l'objet d'un article dans quel accord?

Réponse: La pratique des viviers de pré recrutement à la BGN fait l'objet d'un article dans l'accord sur l'accompagnement des postiers de la BGN dans leur évolution professionnelle.

La rubrique «Le bon coin des accords» prend fin avec cette parution. Nous espérons qu'au fil des «Coba Libre», ce petit article vous a donné envie de prendre connaissance des différents accords vous concernant.

N'hésitez pas à vous rapprocher des correspondants FOCom pour connaître vos droits, qu'ils soient décrits dans des accords ou non. Et nous vous rappelons que la consultation desdits accords reste possible sur notre site Internet <http://www.focom-laposte.fr/generaux/>

