

SPÉCIAL EN GRÈVE LE 16 JUIN !

RDV 10H30 DEVANT LE BUREAU DE NANTES CONTRIE (PCE V.AURIOL) POUR DÉNONCER SA FERMETURE !

On en reprend pour 5 ans !

Hé oui, la messe est dite, mais on ne dit pas amen pour autant. A **Sud** on se félicite que l'élection présidentielle n'ait pas vu l'arrivée au pouvoir de l'extrême droite, son pseudo discours social étant un leurre pour attirer des voix et prendre le pouvoir.

Ceci posé, la reconduction du Président de la République n'est pas, non plus, gage de progrès social, loin s'en faut ! Revenons sur deux points importants et intimement liés du quinquennat écoulé, du point de vue d'un syndicalisme de transformation sociale que nous portons :

→ **Des inégalités environnementales et sociales qui se creusent** : Dérèglement du climat et injustices sociales sont les deux facettes d'une même politique.

Or, la réforme fiscale de 2017 privilégie les intérêts des plus riches au détriment des plus démunis. Oxfam estime que depuis 2018, inégalités et pauvreté sont reparties à la hausse.

On compte 400 000 pauvres supplémentaires, et aujourd'hui la situation est telle que 10 % des plus riches possèdent 50 % des richesses du pays.

La crise sanitaire a encore accru les écarts, certaines fortunes ayant grimpé en flèche, alors que le bas de l'échelle sociale s'écroulait.

→ **Le démantèlement des services publics** : La pandémie que l'on a subie a été le révélateur des années de casse du **service public de santé**. Le secteur des urgences avait tiré la sonnette d'alarme dès 2019. L'hôpital est en crise et va le rester tant les orientations libérales poussent vers la

privatisation de la santé. Même régime pour l'école, la justice, etc...



L'abandon du service public à La Poste on connaît aussi...

Partout des bureaux ferment et les usagers/clients doivent faire des kilomètres pour avoir un contact...

Côté bancaire, la seule mission de service public pour La Poste est l'obligation d'ouvrir un Livret A à quiconque le demande. Concomitamment et sans sourciller, les petits clients ayant des difficultés en fin de mois sont priés d'aller

voir ailleurs.

LBP, dans la même veine, accélère encore ces **coupes franches en dissociant le rentable et le « tout venant »**, avec par exemple la future prise en charge différenciée des clients LBP par les COBA et CC (voir + loin).

Résultats La Poste 2021 : 2 milliards de bénéfices qui ruissellent vers le haut!

Le groupe La Poste vient d'annoncer ses plus hauts résultats historiques, avec **plus de 34 milliards de chiffres d'affaires et 2,07 milliards de bénéfice net**.

Ces résultats sont issus d'un ensemble hétérogène de croissance externe, de subventions publiques et **surtout du travail des salarié-es et fonctionnaires du Groupe LP**.

Et c'est là que le bât blesse **car jamais nous, les 180 000 agents de La Poste SA n'auront connu une telle austérité depuis 2019** :

Que nous soyons ou pas en première ou en seconde ligne, la direction du groupe nous a refusé les primes Macron, la prime d'intéressement 2021, ou encore l'application de l'accord télétravail pour plus de 7000 collègues.

Malgré des bénéfices historiques, encore une fois La Poste est en mode Harpagon avec **des augmentations salariales 2022 largement inférieures à l'inflation et un intéressement**

diminué de moitié.

Autre record, plus funeste celui-là : **Les deux années de pandémie auront permis à La Poste SA de supprimer plus de 25 000 emplois**. Le service public postal est considéré comme un boulet pour la « croissance ».



Pour **Sud** quelque chose ne tourne pas rond quand un groupe public, premier service de proximité :

→ Annonce de résultats florissants d'un côté,

→ De l'autre, fermetures de bureaux de

poste à tour de bras, rejets de clients bancaires en difficulté et dégradation spectaculaire de la distribution du courrier en proposant du J+3 avec distribution des plis 1 jour/2. **Une cupidité incompatible avec l'intérêt général.**

→ POUR LE 13^{ÈME} MOIS → POUR UNE AUGMENTATION DE 300 € → AUCUN SALAIRE INFÉRIEUR À 1700€ BRUT !!!

La Ligne Conseil Bancaire (et ses clients) en ligne de mire !

« Malgré des résultats 2021 qui reflètent une belle dynamique commerciale pour l'ensemble LBP, dans un environnement encore incertain, la banque de détail a, quand à elle, été impactée par la crise sanitaire et l'évolution des taux, avec une dynamique commerciale insuffisante pour maintenir la rentabilité »... Le décor est planté !

Après avoir pressé comme des oranges jusqu'à la dernière goutte les secteurs, quant aux moyens alloués pour les chargés de clientèle (CC), c'est maintenant au tour de la ligne conseil bancaire (LCB) : quand il devient compliqué de faire de la productivité d'un côté, on cherche ailleurs.

De plus, le moment est opportun, vu que la crise sanitaire a « accéléré les attentes des clients » : + de digital et de RAD, ainsi qu'une relation de proximité personnalisée...L'excuse est bonne, allez, on fonce !

La solution pour LBP : supprimer près de 20% des portefeuilles, et changer la façon de faire.

Avenir des portefeuilles clients :

Pour que tout soit le + merveilleux possible, il est dit que toute mobilité, si son PTF est supprimé, sera basée sur le volontariat... discours que seul un bisounours pourrait gober.

En 2020, il y avait 207 PTF dans notre DR 44/85. Fin 2021, on était à 191. Et pour fin 2022, la DR 44/85 se dirige vers une cible de 168 PTF, soit -19%. On vous laisse faire le calcul pour l'ensemble du pays.

Quoi qu'il en soit, il faudra y arriver, car « cela va avec la pérennité de l'entreprise et du modèle économique qui ne tient plus ».

Un modèle de distribution à 2 vitesses :

Le projet prévoit 2 typologies de PTF :

→ **Ceux à enjeu (dits « gestion personnalisée »)** : les clients à chérir, à accompagner, à bichonner. 117 PTF de ce type dans la DR 44/85, portés par les CSP (35, cible 2023), COCLI (65) et COFI III-2 (17).

→ Puis **les 55 PTF grand public (« gestion à la demande »)**, qui comprendront minimum 3 à 4000 clients à satisfaire, avec une approche ouvertement « industrielle ». RAD fortement recommandée et temps de RDV minimum !

Notons également la **mise sous coupe franche des GCB**, pourtant en théorie parfaitement adaptés aux bureaux « banque sociale » : 3 seulement à terme (St Nazaire Rép, Nantes Bretagne & Jules Verne), soit carrément 50% de réduction !

Parallèlement, LBP met également en avant la gestion de **portefeuilles à distance** (téléphone, visio, gestion mutualisée), estimant ne plus avoir besoin d'être présente là où les clients se trouvent.

Les « petits » portefeuilles seront donc « massifiés » (autrement dit fusionnés) pour avoir une activité commerciale *considérée comme nécessaire*.

La méthodologie RH de LBP :

Pour supprimer tous ces portefeuilles, LBP compte fortement sur les **projets professionnels** de ses « collaborateurs », sans avouer aller vers un plan social.

Le plan social, il est déguisé... A La Poste, des milliers d'emplois sont supprimés tous les ans, depuis quelques années déjà.



Le projet se fera au fur et à mesure des « opportunités RH ».

La Ligne Conseil Bancaire doit se projeter, et pour celles et ceux qui ne se projettent pas...cela pourrait être une prise en charge d'un **portefeuille à distance**, constitué de bric et de broc.

Or, **qui dit projet professionnel**, dit souvent **mobilité géographique**. Et c'est là que ça coince, en particulier dans les zones rurales.

Nos responsables ont du mal à comprendre le manque de mobilité des collègues.

C'est pourtant souvent une histoire d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, notion qui se perd de nos jours ☹️☹️☹️... sans compter la situation économique actuelle qui n'est pas favorable aux déplacements + longs.

Et ce n'est malheureusement pas les piteuses mesures de rémunération accordées récemment qui vont améliorer les choses (entre + 1.3 et 2% au Réseau pour 2022 suivant son grade, avec une RVB et des primes métiers qui stagnent...).

Mais, OUF ! *L'agenda idéal* est là !

L'objectif affiché de la mise en place de *l'agenda idéal* (autonomie et respect du temps de travail) semble d'avance compromis : couplé avec les challenges hebdo parfois hors sol et l'introduction des taux de rappel, de curiosité ou autres joyeusetés, il est devenu ici et là un **outil de contrôle** (voir de flicage).

L'instauration de cet agenda ne va en aucun cas nous permettre d'effectuer toutes nos tâches en 35h00, ni de faciliter l'atteinte des objectifs commerciaux.

Si on y ajoute des fins de journées souvent de + en + tardives (et du coup des pauses méridiennes qui s'allongent de ce fait), l'exaspération se généralise.

D'autant qu'il nous faut en plus effectuer parfois la charge de travail de collègues absents, ou celles incombant à des PTF non couverts (toujours + d'une vingtaine dans le 44/85).

Ces situations, en regard d'une **rémunération bien inférieure à celle pratiquée chez la concurrence**, conduit à ce que nombre d'entre nous veut aller voir ailleurs.

Y'a comme un malaise, mais on a l'impression que nos dirigeants regardent ailleurs. C'est pourtant l'avenir de nos métiers et de LBP qui est en jeu.

D'autres choix sont possibles pour la Ligne Conseil Bancaire!

Moralité, maintenant que La Poste a fait en sorte que nombre de clients/usagers désertent l'espace commercial (réductions d'horaires d'ouverture, fermetures définitive de bureaux, manque de moyens de CC pour une bonne prise en charge), c'est au tour des clients LBP !

On garde les clients « à enjeux » dans les bureaux et les autres, on les entasse dans un gros portefeuille avec gestion à distance privilégiée ! La clientèle « fragile », on n'en parle plus, du moins pour la LCB, il y aura les CC pour ça.

Nous ne l'acceptons pas, une telle stratégie risque d'emmener dans le mur LBP dans son ensemble et nos emplois en particulier ! Rappelons que depuis 2019, chaque année 1 contrat LBP est signé et ...7 sont fermés ☹️☹️. **A chaque fois qu'un bureau ferme, ce sont des comptes LBP qui disparaissent.**

Et pour les conditions de travail & de rémunération de la LCB, revendiquons :

→ L'EMPLOI ET LE TEMPS DE TRAVAIL :

- Une assistance commerciale pour 5 PTF (ajustement de la charge de travail pour respecter réellement les 35h, être en RDV client/cœur de métier la majeure partie du temps de travail).
- Une généralisation des GCB dans les bureaux « banque sociale ».
- Des COBA remplaçants en nombre suffisant pour pallier toutes les absences.

→ LA RÉMUNÉRATION :

- Augmentation de + 25% de l'enveloppe globale RVB et des primes métiers.
- Le III-2 grade de base pour la LCB et repyramidage des grades.
- Et, bien entendu, le 13^{ème} mois pour toutes et tous !

Avec Sud, ne nous résignons pas, revendiquons !



Nouveaux formats de bureaux : une machine à exclure ?

Rappelons le but recherché de nos dirigeants apprentis-sorciers : ne laisser que 1500 bureaux à vocation bancaire ouverts dans les 5 ans.

Conséquence première : la réduction drastique du réseau des bureaux et l'apparition de « déserts postaux » (Pays de Retz, Sud et Est vendéen, Nord Loire Atlantique...).

Et au vu du peu d'opérations possibles dans les relais poste, on constate une fermeture accélérée de comptes bancaires LBP dans ces zones géographiques. Cette réduction de la voilure ne soucie guère nos dirigeants, persuadés que seule la gestion des comptes patrimoniaux ou des jeunes actifs pérennisera LBP. Tant pis pour les moins fortunés ?

A Sud, nous n'avons pas la même lecture : nous estimons que c'est l'implantation de bureaux de plein exercice, en rural comme en urbain, qui est la meilleure garantie de pérennité de nos activités. Le réseau des bureaux est une force et non un boulet !

Cette stratégie amène certains responsables à mener des « expérimentations » pour séparer les activités bancaires des opérations courrier/colis, au sein d'un même bureau.

→ Par exemple, en voulant transférer la gestion des instances et des opérations courriers au Carré Pro (quand il existe).

OK, mais, dans le cas où les activités courrier seraient transférées hors des bureaux, ne resteraient uniquement les habituels clients LBP. Dans ce cas, quel développement ? **La dualité des activités CCPR/LBP est le meilleur gage de pérennité des bureaux. NON à la segmentation des activités.**

Bureaux « Expert » et bureaux entrouverts !

Au fil des réorgs, les bureaux où est implanté un CSP deviendront des bureaux « Expert ». Ces bureaux devront être ouverts jusqu'à 18h30 au minimum, et au moins 2 CC devront être présents sur la totalité de l'amplitude horaire. Une trentaine de bureaux dans notre DR sont ou seront concernés par ces ouvertures tardives. Récemment ouverts jusqu'à 18h30 : Ancenis et Nantes Doulon.

Dans un 1^{er} temps, la DR avait expliqué que ces horaires d'ouvertures tardives serviraient pour « reprendre le marché des instances colis aux points poste qui ferment tard dans la soirée ». Mais on se rappelle cependant qu'il y a une quinzaine d'années, les grands bureaux étaient ouverts jusqu'à 18h30 ou 19h00 et qu'à l'époque, c'est bien les responsables d'alors qui expliquaient que ces ouvertures tardives ne « correspondaient plus aux besoins des clients »... **Alors, marche arrière ou apprenti sorcier ?**

En tout cas, on est bien loin de logiques bancaires à ces fermetures tardives. Si la pertinence d'ouvrir tardivement dans des secteurs comme par exemple le quartier Doulon à Nantes

est réelle (zone urbaine résidentielle), elle est + discutable dans la zone d'Ancenis par exemple, où la fréquentation et l'activité bancaire était déjà réduite en fermant à 18h00.

On se retrouve avec des CC qui tournent en rond en fin de journée, des COBA avec des agendas vides après 17h30 ou 18h00 et des coupures méridiennes allant jusqu'à 2h00. → Rappelons au passage que le volontariat est aujourd'hui requis pour que les CC fassent du phoning.

Ces fermetures tardives (donc avec au moins 2 CC) risquent de dégrader l'équilibre personnel de nombre d'entre nous.



Pour Sud, si ces fermetures tardives sont pertinentes dans certains endroits, il est illogique de systématiser la règle: 1 CSP=fermeture tardive.

Dans les bureaux concernés, nous nous opposerons aux pauses méridiennes trop importantes. Les prises de services en matinée devront être décalées en alternance afin de limiter les fins de services tardives.

Gros fiasco à Pont Rousseau !

Depuis 1 an, le bureau de Rezé Pont Rousseau a été transformé en format « *Expert Pilote* ».

Pour résumer, **plus du tout de cash, plus d'ordinateur fixe** pour les CC (smartéos généralisés, RDV chez l'ophtalmo à prévoir), **des automates partout** (dont un distributeur de produits courrier similaire à un distributeur de sodas avec paiement en CB uniquement), de nombreuses **opérations bancaires impossibles à réaliser** (pas de chèques de banque ou virements inférieurs à 1500€, bien entendu plus de WU, pas d'ouverture Livret A à 2€...).

Ce qui engendre une **perte de compétence bancaire pour les CC**, en dépit du port de la nouvelle tenue vestimentaire (la belle veste noire qui tient bien chaud !).

De plus, du fait du « *selfcare* » imposé et systématique (les usagers/clients font eux-mêmes leurs opérations, les collègues CC étant là uniquement pour leur expliquer le fonctionnement des automates ou tablettes), **la relation client est très dégradée**

(sentiment d'inutilité pour les collègues, voir démotivation), **l'incompréhension de clients/usagers devant la déshumanisation** de la relation génère des **incivilités supplémentaires**, le mode de contact qui en découle est sur le mode « drive » ... et les résultats commerciaux escomptés ne sont du coup pas au rendez vous...



Bref, un bureau « du futur » **totalemt hors sol** dans une commune comme Rezé (on n'est pas dans un quartier d'affaires), **où nombre de clients/usagers ne s'y retrouvent pas** : les exclus du numérique (20% de la population selon

l'INSEE), des personnes âgées, les populations en rupture sociale...

Conséquence, on constate un **transfert de clientèle massif vers les bureaux avoisinants** (Rezé Château, Les Sorinières...). Ou vers la concurrence.

POUR le maintien des activités courrier/colis, LPM ET LBP dans les bureaux. ARRET des fermetures des bureaux, POUR la pérennité de nos métiers et de nos missions !

Des secteurs qui entrent en fusion !

Encore une nouvelle norme sortie du chapeau de nos dirigeants : la taille « standard » d'un secteur devra être à minima de 5 portefeuilles (PTF) COBA. Sous couvert d'efficacité commerciale, la raison inavouée est bien entendu de réduire les couts, en particulier en supprimant des postes de travail sur la LCB, les CC et le CODIR..

Une nouvelle fournée de fusion va ainsi être bientôt imposée, avec toutes les complications induites : des déplacements + fréquents et + lointains, un nombre de bureaux d'intervention qui augmente, des cycles de travail inégaux entre les collègues.

Sont ainsi prévus pour 2023 par la DR les fusions Nantes Eraudière/Jules Verne, Pornic/ St Brévin, Blain/Savenay et, cerise sur le gâteau La Baule/St Nazaire République/Pornichet (disparition de Pornichet).

Selon nos 1ers calculs, **la méga fusion des secteurs de la presqu'île nazairienne sera l'occasion pour la DR d'y supprimer une bonne dizaine de postes à l'encadrement et sur les CC et COBA**. Punition similaire pour les autres fusions, tant pis pour nos clients/usagers...Et tant pis pour nous aussi, les objectifs commerciaux ne seront pas fusionnés mais démultipliés !

→ Et puis, en extrapolant le dogme de 5 PTF/secteur et si rien ne change, quel avenir pour les secteurs d'Aizenay, Machecoul ou Nantes Bellevue (plus que 2 PTF...)? Aucune réponse à ce jour de la DR...Mais sait elle où elle veut aller ?

C'est pourquoi **Sud** exigera, au coté du personnel concerné par ces futures fusions, **une prime de 1000€ pour adaptabilité et toutes les contraintes imposées.**

C'EST TOU.TES ENSEMBLE QUE NOUS DEVONS OBTENIR :

- Le maintien des activités courrier/colis, LPM et LBP dans tous les bureaux.
- Le remplacement de tous les départs et le comblement des postes vacants par des embauches pérennes.
- Le grade de base en II-3 et le repyramidage de toutes les fonctions.
- 300€ d'augmentation pour tou.tes et le 13^{ème} mois.
- Un système de rémunération variable équitable, la revalorisation des primes commerciales et prime de fonction bancaire.
- Des mesures spécifiques pour l'ensemble des bureaux sensibles.

TOU.TES EN GRÈVE LE 16 JUIN ! ET RDV 10H30

DEVANT LE BUREAU DE NANTES CONTRIE (PCE V.AURIOL) POUR DÉNONCER SA FERMETURE !

→ **Dernière nouvelle** : La DR 44/85 vient d'annoncer le recrutement externe de 15 CC et de 15 COBA pour 2022. Bien pour la réduction de la précarité, mais ces recrutements ne comblent même pas les suppressions de postes de ces 3 dernières années (+ d'une centaine) et les départs naturels.