



# Les taux bas impactent La Banque Postale mais l'étai se resserre sur les collaborateurs

Pour 2016, les indicateurs montrent que La Banque Postale va tenir son objectif d'1Md€ avant impôt et d'un COEX (Coefficient d'Exploitation) stable. Le Directoire ne prévoit pas de remontée significative des taux d'ici les deux/trois ans qui viennent. La période tendue que nous traversons va donc se prolonger et le message du Directoire est clair : il n'est pas possible de ralentir les réorganisations, le développement commercial, ainsi que nos investissements.

## MC2 : la réorganisation de trop ?

Pour la Direction transverse du Réseau et de La Banque, le projet MC2 qui consiste à réorganiser les DR est le troisième étage de la fusée du management après la mise en place de MCU en 2014 et la nomination des Directeurs de secteurs début 2016. Sans compter les impacts côté Réseau, les conséquences sont rudes pour nos collègues banquiers : les Directeurs des Engagements nommés il y a tout juste deux ans, vont voir leur nombre passer de 48 à 31... Idem pour les DCP, - 17. Le discours sur le sens risque d'être inaudible. Plus inquiétant, si l'on fait la somme des postes créés et des postes supprimés côté Poste et Banque dans le cadre de la réorganisation des DR, on obtient un déficit de plus d'une centaine de postes !

### Nous n'oublions pas nos collègues experts produits toujours en reclassement 9 mois après...

La Banque Postale assure qu'il y a le temps et que tous les moyens seront mis en œuvre pour trouver un poste à chacun, mais ce que demande la CFDT, ce n'est pas un engagement de moyens mais un engagement de résultats :

- ▶ Un bilan complet de la première phase MCU avant d'entamer cette réorganisation,
- ▶ Les détails de l'analyse d'impact par fonction, métier et par secteur géographique,
- ▶ Pour chaque collaborateur dont le poste est supprimé, non pas une promesse d'effort de trouver un autre poste, mais des propositions de postes concrets sur lesquels il est prioritaire avec des moyens conséquents de formation si nécessaire. Pour emporter l'adhésion du personnel, ces postes ne devront pas être au rabais ou par défaut mais des postes à « valeur conservée » si ce n'est à « valeur ajoutée »,
- ▶ Des règles équitables et transparentes pour le recrutement des postes ouverts,
- ▶ L'ouverture d'une négociation sur les moyens de formation et d'accompagnement afin que la banque affiche clairement ses ambitions,
- ▶ Un suivi précis de ce projet afin que le Comité d'Entreprise puisse valider que chaque collaborateur a bien retrouvé un poste équivalent en toute équité.

**En conclusion, la CFDT déconseille fortement à La Banque Postale de venir présenter son projet en Comité d'Entreprise sans que chaque collaborateur ait un projet identifié et non hypothétique correspondant à son niveau de classification actuel et sans perte dans ses différents éléments de rémunération.**

**La CFDT demande  
un engagement de  
résultats !**

Retrouvez-nous  
en ligne !



<http://www.f3c-cfdt.fr>

Les élections des représentants du personnel se dérouleront en avril 2017.

Il est important que chaque Direction, chaque territoire soit représenté pour défendre l'intérêt de tous les collaborateurs. Faites entendre votre voix et rejoignez la liste des candidats CFDT, première organisation syndicale à La Banque Postale depuis sa création.

#### Vos contacts

Laurent.leboterve@labanquepostale.fr  
Myriam.rousseau@labanquepostale.fr  
Michel.derenne@labanquepostale.fr

## La Banque Postale a-t-elle les moyens de maintenir la motivation ?

Plus globalement, nombreux sont les collaborateurs à avoir connu ces derniers mois, une réorganisation, un déménagement ou un accroissement de la charge de travail pour maintenir le rythme des transformations que s'est fixée la banque. Avec parfois des conséquences néfastes sur les conditions de travail ou sur le ressenti des collaborateurs comme le cas emblématique de la DO et de la MOAS déménagées à Bourseul.

Pour la CFDT le risque est l'apparition d'une lassitude voire une démotivation notamment après les prochaines négociations sur les augmentations. L'objectif cible de La Banque Postale d'IMD€ de résultat peut laisser craindre :

- Que les augmentations vont être encore plus faibles que l'année dernière, entraînant plus de sélectivité et donc un nombre accru de collaborateurs avec augmentation nulle, parfois pour la troisième année consécutive, (sinon plus !);
- Que La Banque Postale envisage de réduire le budget alloué au variable pour ainsi contenir les charges, comme elle l'a déjà fait il y a quelques années.

## Les demandes de la CFDT :

- ▶ **Soutenir une politique de rémunération pour 2017 valorisante et motivante pour l'ensemble des collaborateurs toutes classifications comprises.**
- ▶ **Ne pas rogner le variable et conserver le budget alloué aux bonus cibles pour ne pas ajouter à la rigueur du maintien des charges, de l'injustice de ne pas voir valoriser la réalisation des objectifs.**
- ▶ **Que La Banque Postale se dote d'un outil de mesure et de détection des Directions les plus éprouvées par ces réorganisations et qu'elle mette en place des moyens d'accompagnement.**

## S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS



## BULLETIN D'ADHÉSION À LA CFDT

COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

Madame  Monsieur

Nom : .....

Prénom : .....

Date de naissance : .....

#### POUR VOUS CONTACTER

Adresse personnelle : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Téléphone (personnel) : .....

Portable : .....

Email (personnel) : .....

Entreprise : .....

Établissement : .....

Code APE/NAF : .....

Activité ou convention collective : .....

Adresse : .....

Téléphone (professionnel) : .....

Fax (professionnel) : .....

Email (personnel) : .....

Employé / Ouvrier

Technicien / Agent de maîtrise

Cadre

Grade / Groupe

Fonction

Cadre

Non cadre

Métier : .....