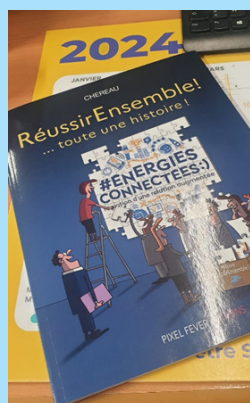


COUAC QUI S'PASSE DANS LES CREC ?

Le poids des mots, ... le Choc des photos

Pour nos dirigeants, le plan stratégique, c'est ça:



Pour les postiers, la réalité, c'est ça:



Au final, ça donne ça :



Baromètre engagement:

« Forte progression de la confiance pour la DREC ».

A y regarder de plus près, notre analyse est différente. Dans l'ensemble au sein des CREC, seulement 1 salarié sur 2 trouve que le plan stratégique va dans le bon sens.



Y'a plus d'sou????!!!

Le discours en boucle et redondant de nos chers dirigeants est clair: le groupe n'a plus d'argent, la situation est périlleuse, il va falloir faire des efforts puis encore des efforts et pour finir des efforts...

Alors fort de ce discours lénifiant et propagé à la vitesse d'un feu sur des broussailles sèches, il est de bon aloi de se poser quelques instants et de regarder les actions et les chiffres que l'on nous met sous les yeux :

Bénéfice net du groupe la poste en 2023 : + 512 millions d'euros...

Ah je croyais que l'on perdait de l'argent... mais il semblerait que nous en ayons gagné... moins que prévu mais quand même gagné.

Tournons maintenant notre regard vers notre actionnaire principal : la fameuse caisse des dépôts et consignation (CDC).

Oups, fallait pas regarder en fait car la situation de cette entité est florissante : le résultat net de la CDC pour 2023 est de +3,877 milliards d'euros. Là encore on est assez loin du «on perd de l'argent et faut redoubler d'efforts » non ?

Et où va cet argent... et bien, ne tâchez pas vos poches car elles resteront vides ; en effet, sur ces 3,8 milliards, autour de 66% (2,5 milliards) correspondra à une contribution au budget de l'état...

Et la CNP dans tout cela, elle fait partie du groupe non ? Et bien la CNP est en négociation exclusive pour racheter la mutuelle générale pour 1 milliard... pour un groupe en difficulté, c'est beau non ?

Donc si on résume : redoublez d'effort pour enrichir l'actionnaire pour que ce dernier reverse un maximum d'argent dans les comptes d'un gouvernement qui ne fait que paupériser sa population via des lois économico-sociales destructrices (loi retraite, loi chômage, contrepartie rsa, réduction allocation senior etc...).

Si ce texte vous fait réagir, c'est que vous êtes prêts à vous battre pour vos droits. Le droit d'obtenir une rémunération et des conditions de travail en adéquation avec les efforts demandés.

Rejoignez la CGT pour défendre vos intérêts !



LES SERVICES ENTREPRISES - AUDIENCE NATIONALE

L'audience du 15 janvier 2024 entre la CGT et la direction des services Middle Pro a mis en lumière les défis quotidiens des services SCC, SEP et SRC pro. Si un mot devait résumer le dialogue, ce serait «KYC», au cœur du métier pour répondre aux exigences LCBFT. Cependant, entre les inégalités de formation, les disparités de méthodes de travail, les nouveaux outils informatiques très lourds d'utilisation et les nouvelles procédures, on se retrouve avec un charabia digne d'un mauvais script.

Imaginons un client appelant SRC pour réclamer un simple chéquier, mais malheur, son indicateur KYC est rouge. Résultat des courses : son dossier doit faire un tour de France entre les mains de SCC, puis de SEP. Trois services aux 4 coins de l'hexagone pour un simple chéquier.

Un autre point fort a été évoqué par la direction « la résolution au premier contact ». Le service SCC, initialement prévu comme expert de la KYC, se retrouve maintenant à jongler avec les activités de gestion administrative de SEP et vice versa. Comment répondre efficacement à un client

dans un contexte organisationnel complètement désorganisé justement, où personne ne sait vraiment qui fait quoi, mais tout le monde est censé être expert en KYC, car vous savez, c'est l'affaire de tous.

Ces procédures complexes et sans aucune uniformité génèrent des appels conflictuels, des clients lassés qui claquent la porte et partent à la concurrence. Les agents de SRC doivent jongler entre la lassitude des clients et leurs mécontentements parfois exprimés de manière virulente. Mais malgré ce contexte dès mai, ils devront rajouter à leur compétence la vente par téléphone. Parce que, évidemment, rien ne vaut une relation commerciale solide dans un tel climat.

Le clou du spectacle : aucune prime bancaire pour les agents de SRC pro!

La justification?

Simplement parce que, bien que considérés comme des conseillers, ils ne rentrent pas dans le cadre du devoir de conseil mais sont juste assignés à vendre.

Remarque sur ce sujet: tout dépend de ce qu'on va vous demander de vendre par téléphone car en principe le devoir de conseil ne s'applique que sur des produits financiers et pas sur des moyens de paiement.

Proposition : pourtant LBP se prévaut en tant que banque citoyenne de délivrer les meilleurs services à ses clients avec des conseillers avisés qui ne sont pas là pour vendre mais pour conseiller au mieux selon les besoins des clients... et selon les procédures/outils de LBP.

La direction reconnaît d'ailleurs la lourdeur de nos outils informatiques, de nos procédures et le manque d'uniformité des méthodes de travail. Mais peu de solutions concrètes ont été dévoilées. Patience, de nouveaux outils et de nouvelles procédures sont en route. Et même si nos doléances sont écoutées, le quotidien reste toujours aussi pesant car aucune action concrète n'a été proposée par la Direction : conséquence, un découragement grandissant, des arrêts maladie de longue durée en progression, voire des licenciements pour inaptitude.

EN BREF

MARSEILLE - LILLE

Service Epargne Spécialisée « S.O.S pour S.E.S »

Le personnel est en souffrance depuis des mois. La CGT est présente à une audience afin d'interpeller la direction sur la situation. Un mois après la rencontre, aucun changement. Les représentants du personnel CGT ont déposé un droit d'alerte.

Télécharger le tract CGT FAPT 13 SF



Le personnel de SES se trouve dans la même situation de grande souffrance : pression commerciale, menaces, les agents commencent avant l'heure et terminent après l'heure pour finir les quotas...

KYC - Robotisation des clôtures.

Avenir des Services IA . Où va-t-on ?

Télécharger la déclara CGT à la CDSP nationale.

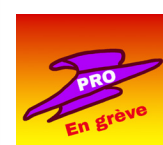
Les effectifs (pour les 3 MO KYC) qui fondent « comme neige au soleil »



ont largement été abordés.

Pas de réponse concrète.

Le personnel attend donc Le sort des MO KYC dépend des décisions du directoire de la Banque Postale qui prendra ou pas la décision de la pérennité de ce métier.



La Banque des Pros en grève, le 26 mars



PARIS OJ

Fermeture prématurée du Service

Les collègues du service OJ Paris ont appris, juste avant les fêtes

de fin d'année, que la fermeture était avancée à juin 2024 au lieu « d'horizon 2025 », comme cela avait été annoncé.

De plus, la direction leur impose une liste de conditions à rallonge pour leur reclassement :

- ❗ Obligation de faire un CV et une lettre de motivation, alors que la plupart d'entre eux ont fait toute leur carrière dans le centre et ont déjà vécu une ou plusieurs fermetures de sites et de services.

- ❗ Choix entre 2 horaires seulement (*les pires !*).

- ❗ Choix de repos de cycle imposé mardi ou jeudi uniquement.

- ❗ Un nombre de postes limités et revu à la baisse dans les différents services du centre ou de la DOP.

Et en plus, ils doivent postuler pour des services en se demandant si celui où ils vont aller ne sera pas le prochain sur la liste... de ceux qui vont fermer ou dont l'activité va être transférée.

Pour la CGT, toutes ces conditions sont exagérées et ne figurent dans aucun texte. Le service ferme, la moindre des choses serait que les collègues puissent se reclasser dans le service qu'il souhaite et pas dans celui qu'on veut leur imposer.

LYON OJ

Pétition CGT/SUD pour l'octroi d'une part variable à hauteur des Middles Relationnels. Comme dénoncé dès le départ dans l'accord Réussir Ensemble, la CGT n'admet pas la création de Middles relationnels et Middles Prod. Tous les Middles sont indispensables au service après-vente que l'on soit d'OJ, SES, KYC, Successions, Pro... Mais pour l'instant, sur OJ Lyon, rien ne va plus... Une expertise doit être lancée.

Affaire à suivre...

La CGT s'adresse aux cadres:

Qualifications, Autonomie, Responsabilité...
Quelles priorités ?

Faites entendre votre voix en répondant au questionnaire en ligne



DIJON – MBAQ ...

« A peine ouvert déjà fermé »

Le service a été mis en place en octobre 2022 avec 13 agents dont 7 susceptibles d'un départ sous 18 mois. Dès le départ, les collègues n'ont pas été concertés sur les nouveaux horaires imposés par la direction, avec notamment des permanences inutiles aussi bien pour la vie du service que pour les clients.

Vive la diversité des Middles !!!

Après s'être enorgueillie des bons résultats et du professionnalisme de l'équipe tout en nommant récemment un responsable DATAE local, la Direction nous annonce brutalement (CDSF du 28 février) la fermeture du service MBAQ de Dijon au 1er mai 2024.

Quel volte-face de notre direction !!! Que va devenir l'appui et la synergie que ce service apportait aux collègues de SRC si souvent prônée par notre Direction ? Au diable les propos mensongers et les motifs douteux de fermeture !!

Les effectifs, réduits à 5 au 1er septembre, ne sont soi-disant pas assez pour un manager et semblent être problématiques pour poser les congés ainsi que pour la ventilation des flux. Le RGDF est bien en capacité de prendre les flux nationaux, pourquoi ne pourrait-il pas les redistribuer dans divers centres ?

Selon la Direction, c'est le quid du projet DATAE, dont nous n'avons toujours pas les tenants et les aboutissants, réclamés depuis juillet 2023...

La situation actuelle est très compliquée dans le service. Il n'y a aucun respect de la Direction pour les agents, leur ressenti et leur situation. Où est la qualité de vie au travail tant mise en avant par la Banque Postale ? Quid de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle totalement oublié.

Nous avons pu obtenir au CHSCT un pseudo report de date de fermeture au 1er septembre 2024 dans l'intérêt des collègues restant en poste ; qui ne nous satisfait pas du tout contrairement à d'autres OS qui se positionnent pour la fermeture du service...

Limoges - CREC et DOP

La CGT à la rencontre des Postiers du site du Mas Loubier.

Au courant de l'hiver, la section du CGT a tenu toute la journée un «stand» en vue de démultiplier le questionnaire sur le sens du travail. Malgré le froid ce fût l'occasion pour les collègues de pouvoir discuter de leurs conditions de travail, besoins, attentes... Pour la plupart, les postiers se sentent utiles aux autres, mais le sentiment du travail bien fait s'amointrit, sans doute dû au fait de devoir travailler toujours plus vite et avec moins d'effectifs.

En conséquence le sentiment d'être fier et respecté dans son travail devient rare car les organisations de travail et les moyens donnés heurtent la conscience professionnelle de beaucoup de collègues. Ils sont pourtant les premiers à porter un regard concret et lucide sur leur travail et à en déduire des solutions pour peu que leur parole soit prise en compte, ce qui n'arrive pas souvent voire jamais.

Pour se réchauffer le café était offert par la section. Une journée sympathique à refaire plus souvent et la prochaine fois sous le soleil !



Besoin d'Énergie ?

Avant nous avions les bureaux d'ordre pour l'aspect RH, puis des RH de proximité. Vint le temps des CSORH, qui disparaissent sans être véritablement remplacés.

Avant, il y avait un médecin et des infirmières, puis que des infirmières et maintenant, des locaux vides.

Avant il y avait plusieurs conseillers mobilité, puis plus qu'un ; puis plus du tout. Mais rassurez-vous, sur site, il y a des énergiseurs ...

Ah un baby-foot, un bar à ongle, un peu de Pilate et un énergiseur et ça repart... à moins que ce soit avec un mars que ça repart, je m'y perds un peu...

Voilà ce que c'est la sacro-sainte qualité de vie au travail : saupoudrage, influenceur à 4 sous, cache misère. La Banque Postale surfe sur un soi-disant néomanagement collaboratif et participatif* visant simplement à faire adhérer le personnel à sa propre exploitation, le tout sous couvert de pseudo bienveillance dégoulinante et de « fun attitude » hypocrite prenant notamment la forme de concours tous plus ridicules les uns que les autres (courses de tricycles, imitations de télé-réalité, déguisements, etc.).

Ce management renouvelle simplement les formes de la domination sociale et hiérarchique. La tactique de la Direction est simple, elle espère que, pris dans l'hystérie collective, l'on finisse par se laisser bercer d'illusions et que l'on oublie nos conditions de travail et nos salaires de misère.

*La Poste adore le participatif : le management participatif, la résolution de problèmes participative, Les ressources humaines participatives (avec la cooptation...)

Nos Directions inventent une nouvelle Divinité

Rien de nouveau sous les cieux de la DREC, si ce n'est que nos Directions ont trouvé une nouvelle divinité: «LE METIER». Quand ils répondent : c'est une décision « métier », c'est une demande « métier », on dirait qu'ils invoquent un nouveau Dieu qui régirait notre travail, nos conditions de travail, nos horaires. C'est plus simple pour eux. Aucune autre alternative, ni aucune responsabilité.

La CGT n'a qu'une seule croyance : celle de mettre l'humain, contrairement à eux, au centre des décisions qui impactent la vie de tous les jours des travailleurs des Centres Financiers.

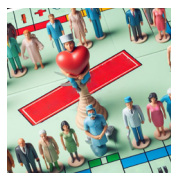
Entreprise citoyenne et écolo

Notre entreprise est différente des autres, nous sommes une boîte citoyenne, une poste Green! La communication va bon train ! Mais plus que des paroles, à la CGT, nous aimerions des actes forts. Alors que la Banque Postale crée des fonds spécifiques «verts», c'est une chose; la CGT aimerait aussi des actes simples et engagés de la part du Groupe: Comme le retour des trains postaux, des sites de proximité, (Centre de Tris, Bureau de Poste), en évitant les mutualisations qui triment les collègues et les clients (et le courrier) bien loin de leur lieu de vie. **Ou bien comme aussi, tient, une prise en charge plus élevée du plan de déplacement entreprise ; ça se serait fort.**

Aujourd'hui l'entreprise ultra-citoyenne que l'on veut nous faire avaler, ne se positionne qu'à 50% de prise en charge. Or, un décret publié au journal officiel dernier relève le niveau minimal de prise en charge par l'employeur sur un service de transport collectif: **à 75%**.

Ah génial, à la fois sur le côté écologique car les transports en commun sont plus verts mais en plus coup double avec un effort financier fait pour les postiers, qui, avec les salaires que l'on nous propose et les augmentations de la moitié de l'inflation, perdent jour après jour du pouvoir d'achat.

**Alors c'est kankonsigne? Ben nulle part, l'entreprise verte et citoyenne ne répond plus...
Domage non ?**



Mutuelle
Générale



Un « Pôle Financier Public » aux basses manœuvres dans le désengagement du monde mutualiste.

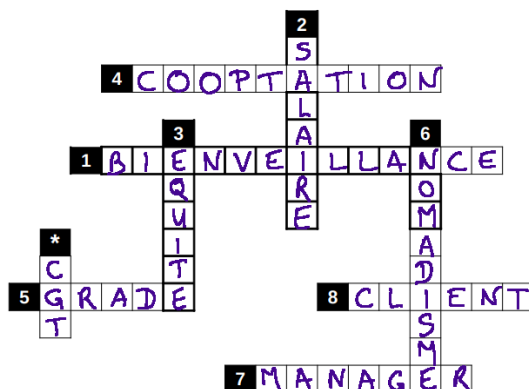


RÉSULTAT DE LA GRILLE DU COUAC N°3



1. Consiste à valoriser le travail de chacun (ou pas). C'est une relation vertueuse venimeuse qui s'installe entre MP et agents.
2. A la Poste, il est de misère.
3. Eh, qui t'es ?
4. Consiste à réaliser le boulot des RH pour des cacahuètes.
5. Plus que les compétences, la posture courbée est un impératif pour l'obtenir.
6. Le nouveau mode de vie des postiers devant se trémousser leur PC. Bientôt à dos de chameau.
7. Se doit de faire passer le message de la Direction, aussi absurde soit-il.
8. Le dindon de la farce. Mais c'est pas grave, il vit une expérience...

* **Une seule façon de s'unir et gagner!**



Retrouvez
les infos
CGT

