

## **Passeports : Le miroir aux alouettes !!**

Mai 2018

■ L'avenir de notre métier et/ou de notre carrière passera désormais par deux ou trois « *Passeports* », bientôt déployés pour tous-tes ■ Un nouvel outil de remise en question de notre savoir-faire, un retour du flicage par l'accompagnement, ou une barrière à l'évolution de notre métier ? ■ Pour parfaire ce paysage, il est prévu de relooker des formations à l'attention des COBAS ■ Et pour terminer la RVB 2018 : sans surprise, elle n'améliorera sûrement pas les fins de mois de toutes et tous ! ■

### **Les Passeports... mais pour quelles destinations ?**

La généralisation prochaine des passeports à l'ensemble des COBAS ne nous dit rien de bon sur ce qui se trame pour notre avenir. Nous ne pouvons que nous questionner sur leurs finalités à long terme. **Ces passeports seraient-ils un moyen de nous diriger vers d'autres horizons ou tout simplement un moyen d'accroître la sélection (sur)naturelle à La Poste ?**

Trois *passeports* seront au menu pour les deux prochaines années : le **Face à Face (FAF)**, la **Relation A Distance (RAD)** et la **Conquête** (seul les GCB n'auront pas à le passer).

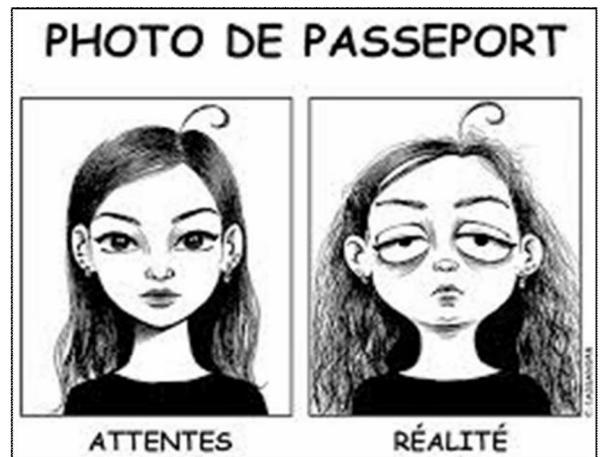
Après une première étape sous forme d'auto-évaluation, viendra le temps des accompagnements : 7 pour le FAF, 5 pour la RAD, 2 pour la Conquête.

**Autant dire que si vous pensiez être à la hauteur de votre poste (sinon pourquoi y êtes-vous !?), les accompagnements permettront, parfois, de vous démontrer qu'il n'en est rien.**

Si vous ne vous entendez pas avec votre manager ou que la conduite de l'entretien dévie de l'aspect « scolaire et structuré » prôné par les différentes méthodes, attendez-vous à faire du rab... en formation, accompagnements supplémentaires, heures sup... en d'autres termes : la flagellation.

A la question de l'utilité de ces *passeports*, La Poste nous a répondu que c'était un point de plus pour se vendre lors d'une mutation ou d'un souhait de promo. A l'évidence La Poste introduit une nouvelle fois une barrière à la reconnaissance professionnelle par l'obtention d'un diplôme de : « bon pour le service ».

A la question de la durée de validité de ces passeports... panique à bord !!! La question est sans réponse pour le moment, mais ne nous leurrions pas ! Les grilles sont sensiblement les mêmes pour les GCB, COFI, COCLI, CSP, CSI, CECI, CGP... Donc à chaque promo, c'est reparti pour un tour. Retour au marquage à la culotte comme si nous et nos managers avions du temps pour ça !!!



## La Formation Con...tinue !!!

*Pour sa qualité de conseil, LBP était reconnue parmi les 3 meilleures banques françaises. Pourtant depuis 2015 c'est la dégringolade ; en 2017 nous avons péniblement atteint la 8<sup>ème</sup> place sur 9 !*

Loin de reconnaître l'échec de la stratégie mise en place depuis 2015, via **une orientation de la formation exclusivement tournée vers le produit**, La Poste persiste et signe. Ce ne serait pas **l'abandon des besoins client** qui ferait défaut... mais le manque de formation !

Rien d'étonnant que les inscriptions soient au point mort, des formations sont aussi surprenantes que dissuasives, c'est du haut niveau : « PEA outil méconnu » pour les CSP et RC Part, ou « les fondamentaux de l'assurance vie » pour les COCLI... ça fait rêver non ? Un véritable recueil de : « formation pour les nuls ».

→ La formation des équipes commerciales est une des revendications portées par SUD. Mais pas comme La Poste l'envisage. Les formations doivent être adaptées à **la résolution des difficultés liées à l'évolution du métier** : les outils (CAP Client 3.0, Picasso V2, ...), la conformité (le DOREC, le DICL, le contrôle 4 Yeux, ...), les évolutions conjoncturelles et législatives.

Pour LBP, la formation ne requiert que l'appropriation des connaissances pour vendre toujours plus de produits, mais pas pour mettre les COBA en sécurité et en confiance dans leur quotidien, comme ils et elles le demandent. Cela doit changer.

## RVB 2018, de l'arbitre vers l'arbitraire !!!

*RVB 2018 : rien de plus qu'en 2017, c'est toujours le même montant !!! Ce qui change, c'est l'introduction de la notion de surperformance et de conformité... pas de quoi se réjouir.*

Aujourd'hui nous constatons que des entretiens quadri sur la RVB ne sont pas toujours tenus. Beaucoup de conseillers découvrent leur commissionnement sur leur fiche de paye et entendent de certains DS que c'est le DT qui valide. Pour l'aspect pédagogique, d'échange et d'amélioration : circulez, il n'y rien à voir !!!

La **surperformance** n'a de sens que si l'on définit des critères pour l'obtenir. Coté **conformité** c'est encore le flou artistique sur ce qu'il faut faire ! Nous connaissons déjà trop la RVB à la tête du client, eh bien maintenant La Poste officialise cette pratique. Il y a de quoi blêmir !!!

Le DS et/ou le DT peuvent déroger à la suppression ou la minoration de la prime en cas de non-conformité supérieure à 15% ou 30%... mais dans quel cas ?! Le DT récompensera la surperformance pour 10% des effectifs de chaque fonction mais à **enveloppe globale de RVB constante**. Alors qui va payer l'addition !?! Trouvé, c'est bien le principe des vases communicants, alors comment on glisse de l'arbitrage à l'arbitraire...

## SUD REVENDIQUE :

- L'arrêt des *Passeports*,
- L'arrêt des pressions commerciales, vecteur de stress pour les équipes,
- Des formations adaptées aux besoins des COBAS,
- Ne plus valoriser des résultats sans définir les critères ou à la tête du client,
- Une revalorisation équitable et justifiée de nos primes tenant compte de nos charges et conditions de travail réelles.

**Avec SUD ne vous résignez pas : proposez, revendiquez !!!**