

**Direction Générale du Réseau La Poste  
Direction Générale des Services Financiers de La Poste**

**Accord social**

**Accord de méthode et mesures sociales sur les  
métiers de conseil bancaire de La Poste**

Entre les soussignés,

La Direction Générale du Réseau La Poste, dont le siège social est situé à Paris, 44 Boulevard de Vaugirard, représentée par Monsieur Philippe BAJOU

La Direction Générale des Services Financiers de La Poste, dont le siège social est situé à Paris, 44 Boulevard de Vaugirard, représentée par Monsieur Rémy WEBER

D'une part

Et

Les organisations syndicales < préciser >  
Représentées respectivement par < préciser >

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit

## Préambule

L'accord sur les métiers de conseil bancaire signé le 5 septembre 2011 et prorogé par voie d'avenant le 14 janvier 2014 pour une durée de 6 mois renouvelable tacitement une fois avait une triple finalité :

- une meilleure lisibilité en matière de parcours professionnels et de développement des compétences
- un environnement du travail plus favorable à l'épanouissement personnel notamment par l'engagement d'un management à l'écoute et en appui
- une meilleure prise en compte des conditions d'exercice de la fonction.

Cet accord a permis d'apporter des réponses concrètes à certaines attentes des conseillers bancaires notamment en matière de parcours professionnels, de mobilité professionnelle, de développement des compétences ou de rémunération.

L'environnement dans lequel s'exercent ces métiers a beaucoup évolué depuis la signature de l'accord tant sur un plan technologique que sur le plan des comportements et des attentes des clients dans un contexte de concurrence exacerbée. Par voie de conséquence les métiers de conseil bancaire doivent évoluer.

Mais cette exigence d'évolution, si elle a pour finalité la satisfaction du client, doit aussi permettre d'offrir aux conseillers bancaires qui sont au cœur du développement commercial de la Banque Postale des leviers d'épanouissement professionnel et personnel favorisés par une reconnaissance renforcée et un management adapté.

Les parties signataires du présent accord, estiment donc nécessaires d'ouvrir une phase de négociation pour accompagner les mutations en cours et à venir des métiers de conseil bancaire tout en mettant en place de manière immédiate et visible des mesures concrètes qui soient un signe de reconnaissance significatif vis-à-vis de tous les conseillers bancaires.

## Chapitre 1

### **Le champ d'application**

#### Article 1

##### **Périmètre**

Cet accord est applicable aux agents visés à l'article 2 du présent accord qui sont rattachés soit à la Direction Générale du Réseau soit à la Direction Générale des Services Financiers

#### Article 2

##### **Le personnel concerné**

Sont visés par le présent accord les agents qui, soit au sein de la Direction Générale du Réseau, soit au sein de la Direction Générale des Services Financiers, exercent une fonction de:

- gestionnaire de clientèle financière [GESCLI SF]
- chargé de développement en centre financier
- **chargé de développement Entreprise**
- conseiller financier III-1 [COFI III-1]
- conseiller financier III-2 [COFI III-2]
- conseiller clientèle [COCLI]

- conseiller à distance en centre financier [CODI]
- **conseiller à distance Entreprise**
- conseiller spécialisé en patrimoine [CSP]
- conseiller spécialisé en immobilier [CSI]
- conseiller spécialisé en immobilier à distance [CSID]
- conseiller spécialisé Entreprise [CSE]
- chargé d'affaires Entreprise
- conseiller en financement accession sociale [CFAS]
- conseiller prescription crédit immobilier [CPCI]
- **Responsable clientèle PRO [RCPRO]**

Toute fonction de conseil bancaire nouvelle créée sera automatiquement couverte par le présent accord. A cet effet, ce point devra être précisé dans le texte de CDSP créant ladite fonction.

## Chapitre 2

### **Les métiers, les parcours professionnels et le développement des compétences**

#### Article 1

#### **Ouverture d'un chantier social**

Les parties s'entendent pour qu'un chantier social sur les métiers et les parcours professionnels soit ouvert selon les modalités précisées dans le chapitre 6 du présent accord

Les dispositions contenues dans l'article 1 du chapitre 2 de l'accord du 5 septembre 2011 sont maintenues en l'état jusqu'au terme du chantier précité à l'exception des § 5 et 6.

Ce terme sera constaté soit par la signature d'un accord social soit par un relevé de décision unilatérale de La Poste au sens de l'article 2 du chapitre 6 du présent accord

Ce chantier abordera tous les aspects se rattachant à ces domaines, qu'ils s'agissent des compétences, du recrutement, de la structure fonctionnelle, de la promotion, de la mobilité, du développement des compétences et des parcours professionnels au regard des évolutions en cours ou à venir. Un des objectifs prioritaires sera de construire des parcours diversifiés et attractifs permettant notamment un accès au groupe A

#### Article 2

#### **L'accompagnement des mobilités professionnelles**

Les conseillers bancaires comme tout agent de La Poste bénéficient du même accompagnement adapté lorsqu'ils souhaitent réaliser une mobilité fonctionnelle ou géographique [accompagnement RH ; accès aux bourses d'emploi ; aide au déménagement sous certaines conditions] dans la mesure où les durées minimales préconisées sont respectées

Afin de faciliter la sortie des métiers de conseil bancaire vers un métier qui ne donne pas lieu à versement d'une rémunération variable bancaire, quelle que soit la branche dans laquelle s'exerce ce nouveau métier, un dispositif financier spécifique est mis en place afin de garantir durant une période transitoire un niveau de rémunération globale équivalent [cf. chapitre 4 - article 3]

### Chapitre 3 Le management commercial

Un management à l'écoute et en appui, correspond à l'une des attentes majeures des conseillers bancaires. Les signataires du présent accord partagent l'idée qu'un tel management, parce qu'il reconnaît le travail, permet une réelle qualité de vie au travail et constitue tout à la fois un atout pour le développement de la performance de l'entreprise.

#### Article 1 Ouverture d'un chantier social

Les parties s'entendent pour qu'un chantier social sur le management commercial soit ouvert de manière prioritaire selon les modalités précisées dans le chapitre 6 du présent accord.

### Chapitre 4 La rémunération

#### Article 1 Les salaires d'embauche

Par le présent accord, dans le respect des grilles de rémunération qui régissent les salaires, La Poste s'engage à offrir des salaires minimum d'embauche aux conseillers bancaires issus du recrutement externe supérieurs de 2,5% aux salaires garantis.

Les salaires précités s'entendent hors prime bancaire et complément poste

#### Article 2 Les primes de fonction bancaire

Les primes de fonction bancaire qui ont été créées en 2007 constituent une avance fixe et mensualisée de la rémunération variable bancaire.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent modifier de manière significative, **à enveloppe constante**, la structure de la rémunération globale des conseillers bancaires, grâce à l'augmentation au sein de la rémunération variable bancaire de la part fixe que constitue la prime bancaire. L'objectif est d'offrir aux conseillers bancaires une meilleure visibilité et une plus grande régularité dans la perception de leurs revenus.

Dans ce cadre, les parties s'accordent pour que soient mises en place :

- une prime de fonction bancaire pour les GESCLI SF
- une prime de fonction bancaire pour les COFI III-2 différente de celle des COFI III-1 dans la mesure où les attendus eux-mêmes sont différents.
- une évolution significative des primes de fonction bancaire des autres fonctions

Ainsi, les primes de fonction bancaire sont modifiées comme suit :

- pour les GESCLI SF : 1500 € (création)
- pour les chargés de développement en centre financier: 3000 € au lieu de 1500 €
- **pour les chargés de développement Entreprise : 3000 € au lieu de 1500 €**
- pour COFI III-1 : 3000 € au lieu de 1500 €
- pour les COFI III-2 : 4000 € au lieu de 1500 €

- pour les COCLI : 5000 € au lieu de 2570 €
- pour les CODI : 5000 € au lieu de 2570 €
- **pour les conseiller à distance Entreprise : 5000 € au lieu de 2570 €**
- pour les CSP : 6000 € au lieu de 3640 €
- pour les CSI : 6000 € au lieu de 3640 €
- pour les CSID : 6000 € au lieu de 3640 €
- pour les CSE : 6000 € au lieu de 3400€
- pour les chargés d'affaire : 6000 € au lieu de 3400€
- pour les CFAS : 6000 € au lieu de 3640 €
- pour les CPCI : 6000 € au lieu de 3640 €
- **pour les RCPRO : 6000 € au lieu de 3640 €**

Ces évolutions sur les primes de de fonction bancaire seront mises en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Pour l'année 2014, une augmentation de 7% des primes bancaires en vigueur cette année là, est appliquée avec effet rétroactif au 1<sup>o</sup> janvier 2014. Cette augmentation est hors enveloppe de la rémunération variable bancaire 2014. **Elle donnera lieu après la signature du présent accord à un versement unique pour les douze mois de l'année 2014.**

### Article 3

#### **Mesure financière pour accompagner l'évolution hors des métiers de conseil bancaire**

Conformément à ce qui est prévu dans l'article 2 du chapitre 2 du présent accord, un dispositif financier spécifique est mis en place afin de garantir durant une période transitoire le niveau global de la rémunération globale de tout conseiller bancaire ayant évolué sur une fonction qui ne donne pas lieu à versement d'une prime de fonction bancaire et d'une rémunération variable bancaire, quelle que soit la branche de destination.

Ce dispositif répond aux caractéristiques suivantes :

- c'est une indemnité qui est calculée à partir de la prime de fonction bancaire et de la moyenne de la RVB versée au conseiller bancaire concerné durant les deux années précédant celle au cours de laquelle s'effectue la mobilité. Les périodes d'absence longue pour cause de maladie ou du fait d'un congé maternité ou d'un congé parental sur la période de référence sont neutralisées afin de ne pas pénaliser le conseiller bancaire dans le calcul de sa RVB moyenne
- c'est une indemnité différentielle : elle est amputée du montant de rémunération variable (quelle qu'en soit la nature) attribué à l'agent dans sa nouvelle fonction et / ou au titre de son ancienne activité de conseiller bancaire pour la partie de l'année où il a continué à exercer comme conseiller bancaire.
- C'est une indemnité dégressive dont le versement est limité dans le temps à 3 ans. Elle doit permettre d'atteindre 100% de la RVB moyenne sur les 12 premiers mois, 75% sur les 12 mois suivants et 50% sur les 12 derniers mois de la période considérée

Cette mesure est applicable à tout conseiller bancaire effectuant une mobilité fonctionnelle ou bénéficiant d'une promotion à partir du 1<sup>o</sup> janvier 2015, l'année 2014 restant couverte par l'accord précédent.

## Chapitre 5

### **Les conditions d'exercice des fonctions de conseil bancaire**

#### Article 1

##### **Ouverture d'un chantier social**

- Les parties s'entendent pour qu'un chantier social sur les conditions d'exercice des fonctions de conseil bancaire soit ouvert selon les modalités précisées dans le chapitre 6 du présent accord
- Ce chantier devra permettre l'étude de plusieurs volets :
  - o le temps de travail **ainsi que le temps partiel**
  - o les conditions matérielles de travail
  - o l'allègement des tâches administratives et la refonte des SI

#### Article 2

##### **Moyens de remplacement**

La possibilité de mettre en place des conseillers bancaires remplaçants dans les bureaux de poste a été ouverte par l'accord du 5 septembre 2011. Par le présent accord, les parties signataires conviennent de la nécessité :

- de clarifier et d'homogénéiser le cadre dans lequel intervient le conseiller bancaire remplaçant
- d'offrir à tout conseiller bancaire expérimenté qui devient remplaçant une indemnité d'installation qui sera a minima de 1000 € et pouvant aller jusqu'à 1500 € selon les situations.

A cet effet, un texte réglementaire sera diffusé dans les 3 mois suivant la signature du présent accord après concertation avec les signataires.

## Chapitre 6

### **Les chantiers d'accompagnement des évolutions**

Comme cela est souligné dans le préambule du présent accord, l'émergence de nouvelles modalités d'exercice du métier de conseiller bancaire, le déploiement de projets comme « 5 piliers » ou « Cap Client 3.0 », l'évolution à venir des attendus notamment en matière de risque et de développement commercial modifient ou vont modifier de manière importante les conditions d'exercice du métier de conseiller bancaire.

Ces évolutions doivent être accompagnées afin de donner les moyens à chaque conseiller bancaire de s'y inscrire, notamment en termes de développement personnel, dans un environnement professionnel stimulant, d'où la nécessité d'ouvrir certains chantiers selon un calendrier et une méthodologie partagée.

## **Article 1** **Les chantiers**

Les parties signataires du présent accord estiment nécessaires l'ouverture de chantiers portant sur les sujets suivants :

- le management commercial des conseillers bancaires
- les métiers et les parcours professionnels offerts afin de renforcer l'attractivité de ces métiers tout en donnant de la visibilité aux conseillers bancaires
- les conditions d'exercice des métiers de conseil bancaire

## **Article 2** **L'objectif des chantiers**

Ces chantiers ont pour objectif d'aboutir à la conclusion d'accords. A défaut d'accord, le terme des chantiers est constaté par un relevé de décision unilatérale de La Poste.

Les mesures contenues dans l'accord du 5 septembre 2011 sur les métiers de conseil bancaire de La Poste qui ne sont pas expressément reprises ou modifiées dans le présent accord restent en vigueur jusqu'au terme des chantiers cités dans l'article 1.

## **Article 3** **La méthode**

Les parties se mettent d'accord pour que chaque chantier suive a minima les étapes suivantes dans le respect du cadre fixé par les textes qui régissent le dialogue social à La Poste en matière de négociation :

- étape 1 : rencontre plénière pour le lancement du chantier et présentation de toutes informations à caractère économique ou RH utiles à la négociation
- étape 2 : rencontres bilatérales afin de recueillir les attentes de chaque organisation syndicale
- étape 3 : rencontre plénière pour valider les axes de négociation
- étape 4 : rencontre plénière sur une proposition d'un projet d'accord
- étape 5 : rencontre plénière conclusive qui doit permettre de déboucher soit sur un accord soit sur un relevé de décision.

Ce processus peut être complété de rencontres supplémentaires si les différentes parties à la négociation le souhaitent.

## **Article 4** **Le calendrier**

Les parties au présent accord estiment que les différents chantiers doivent trouver leur aboutissement dans un délai raisonnable compatible avec la nécessité de répondre aux attentes des conseillers bancaires et avec celle de prendre en compte le temps indispensable aux échanges pour traiter de sujets complexes.

C'est la raison pour laquelle, elles conviennent de fixer le terme prévisionnel suivant aux dits chantiers :

- **avril 2015** pour le chantier sur le management commercial
- **avril 2015** pour le chantier sur les métiers, les parcours professionnels et le développement des compétences
- **deuxième** semestre 2015 pour le chantier sur les conditions d'exercice du métier de conseil bancaire, à l'exception du sujet sur le temps de travail qui peut faire l'objet d'un traitement plus rapide



A cet effet, les deux premiers chantiers seront ouverts dès l'entrée en vigueur du présent accord. Le troisième chantier sera ouvert avant la fin **du premier quadrimestre 2015**.

S'agissant des deux premiers chantiers, s'ils nécessitent un délai supplémentaire pour aboutir, cela sera décidé lors d'une plénière **à la fin du premier quadrimestre 2015** qui constituera un point d'étape et à l'occasion duquel, en fonction de l'avancement des chantiers, des mesures immédiates pourront être prises tout en se donnant les moyens de continuer la négociation.

Les facilités nécessaires seront données aux organisations syndicales pour qu'elles puissent participer à ces chantiers dans de bonnes conditions selon des modalités qui seront précisées.

Le temps partiel des conseillers bancaires fera l'objet d'une communication spécifique dont le contenu sera concerté avec les organisations syndicales.

## **Chapitre 7**

### **Les modalités de mise en œuvre de l'accord**

#### **Article 1**

##### **Date d'entrée en vigueur et terme de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai légal d'opposition ouvert après sa signature par les parties.

Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2017. A son terme il cessera automatiquement et de plein droit de produire tout son effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

#### **Article 2**

##### **Les formalités de dépôt et de publicité**

La Direction Générale de La Poste déposera le présent accord sur les métiers de conseil bancaire de La Poste auprès des services du Ministère du travail, dans les conditions de forme et de délai prévus par les textes en vigueur.

Un exemplaire du présent accord sera également remis au secrétariat - greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire

#### **Article 3**

##### **Communication**

Un dispositif de communication à destination de chaque conseiller bancaire sera mis en place ainsi qu'une communication régulière dans les différents supports de communication.

#### **Article 4**

##### **Commissions de suivi**

Une commission nationale de suivi est mise en place qui doit se réunir 2 fois par an, et, en tout état de cause, une première fois 3 mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

Cette commission se compose, outre des représentants des Directions Générales du Réseau et des Services Financiers, des représentants des organisations syndicales signataires du présent accord.

Au niveau local, les directeurs de NOD mettront en place une commission de suivi composée des représentants des organisations syndicales signataires du présent accord. Cette commission devra se réunir au moins une fois par an.

### **Article 5** **Révision de l'accord**

Le présent accord pourra le cas échéant être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions de l'article L.22 61 – 7 et suivants du code du travail. Des avenants pourront être ainsi négociés et signés