



La CFE-CGC RENCONTRE LA DRH BGNP

On vous dit tout !



LANCEMENT DU PROGRAMME : « CAP MANAGER »

Dans un environnement professionnel de plus en plus complexe, les managers sont en première ligne.

La CFE-CGC rappelle que le bien-être, l'équilibre de vie et la qualité de vie au travail (QVCT) doivent rester au cœur de la stratégie du Groupe.

Bonne nouvelle : la CFE-CGC a été entendue !

Nous avons obtenu le **lancement du programme « CAP MANAGER »**, un dispositif innovant qui valorise l'écoute, le développement et la réussite.

Les 3 piliers de CAP MANAGER :

- **ÉCOUTER** : Mise en place d'un observatoire pour recueillir les attentes et les avis des managers via des tables rondes par communauté managériale. Ainsi, les échanges seront rapides et concrets afin que des solutions soient proposées.

- **DÉVELOPPER** : Dans la continuité du projet MAGELLAN, des processus de formations, de monitorat, de coaching et d'accompagnement viendront conforter les managers.

- **RÉUSSIR** : Mise en place d'un dispositif de réussite managériale construite à partir des retours terrain.

Ce programme n'est qu'une étape : la CFE-CGC poursuit son engagement sans relâche pour défendre vos intérêts et renforcer la reconnaissance du rôle des managers.

ACCÈS CAP CLIENT AUX ALTERNANTS REC

Nous demandons l'**ouverture de l'outil CAP CLIENT aux alternants REC**, afin qu'ils soient pleinement opérationnels et que les risques de conformité liés à l'usage du code manager soient évités. La CFE-CGC demande à la DRH BGNP, qu'à l'instar des conseillers bancaires ou des chargés de clientèle en alternance, **que les accréditations soient mises en place aux alternants REC.**

POUVOIR DE DÉLÉGATION

Trop de cadres restent bloqués faute d'habilitation en l'absence de leur manager. **La chaîne de délégation doit être identifiée, claire et opérationnelle en toutes circonstances.**

La CFE-CGC réclame la **mise en place d'un processus dégradé clair et sécurisé pour les membres de CODIR**, afin de garantir la continuité de l'activité sans mettre en danger le chiffre d'affaires. **Rappel : la communication des codes reste strictement interdite (risque de sanctions disciplinaires).**

MISSIONS 007 DACB

L'agent DACB, nouvel arrivant au sein des CODIR, doit être rassuré dans son rôle : **il n'est ni DS, ni RCPART !** C'est pourquoi, il est important **qu'il trouve sa place ... ou qu'on la lui laisse aussi parfois !**

La CFE-CGC demande à la DRH BGNP de clarifier le rôle du DACB et de valoriser ses prérogatives afin qu'il devienne un atout incontournable au sein du secteur.

DAEC EN REMPLACEMENT DES REC ? Quand ? Qui ? Comment ? Pourquoi ?

De nombreuses interrogations et inquiétudes émergent concernant le Directeur Adjoint Espace Commercial (DAEC) de la part des REC qui y voient leur disparition. **Quel est le devenir du REC ? Son rôle ? Fera-t-il parti d'un vivier naturel pour devenir DAEC ?** La CFE-CGC sera vigilante à la mise en place et aux modalités de cette nouvelle fonction ciblée en 2026. **La CFE-CGC exige une négociation transparente et des promotions fondées sur l'expérience et l'engagement.**

RETRAITE PROGRESSIVE

La CFE-CGC demande **d'anticiper l'organisation du travail et le remplacement des postiers** qui bénéficieront de la retraite progressive.

SCAN ME



REFONTE DISTRIBUTION DU CREDIT IMMOBILIER

Avenir des Maisons de l'Habitat

La CFE-CGC exprime sa **vive inquiétude concernant la situation actuelle du crédit immobilier**. Malgré l'existence d'un vivier identifié, **le sous-effectif** persistant fragilise l'organisation et rend difficile la couverture des postes vacants. Par ailleurs, **la hausse des taux entraîne une perte significative de clients patrimoniaux**, qui se tournent vers la concurrence. **Les établissements bancaires concurrents disposent en effet de leviers et d'outils que nous n'avons pas**, créant ainsi une distorsion de concurrence préjudiciable. Enfin, **la remise en question de l'avenir des Maisons de l'Habitat** suscite de fortes incertitudes. La CFE-CGC demande des garanties sur la pérennité de ces structures et sur les moyens alloués, afin d'assurer la qualité de service et de sécuriser les emplois.

TÉLÉTRAVAIL

Dans le cadre de l'accord TÉLÉTRAVAIL, **la CFE-CGC a été la seule organisation syndicale à revendiquer un progrès pour la ligne conseil bancaire**.

Nous avons obtenu « de nouvelles expérimentations (...) qui seront mises en place pour la Ligne Conseil Bancaire de la BGPn, en 2025, avec comme principes socles » :

- **L'activité sera mise en place sur un site postal proche du domicile** dans un souci de réduction des trajets domicile-travail ;

- **La possibilité d'effectuer les formations réglementaires obligatoires**.

En septembre, la CFE-CGC a participé à la première commission pour poser les éléments des expérimentations sur le télétravail.

Pendant qu'une autre  quittait la table des négociations, **la CFE-CGC reste à vos côtés**.

RÉMUNÉRATIONS, OBJECTIFS & AUTONOMIE

-RPP : régularisation en cours pour les DACB et chargés de fonction, et nouveau dispositif prévu en 2026. Nous vous tiendrons informés, dès qu'il sera finalisé.

-RVB Défis commerciaux : la CFE-CGC demande la proratisation des objectifs en fonction du temps de présence pour rétablir l'équité. La DRH s'engage à saisir cette demande auprès de la Direction Bancaire pour répondre à cette alerte.

-Autonomie Des Managers : La CFE-CGC demande des **marges de manœuvre réelles** pour les Directeurs de Secteur (Réaliser les entretiens d'appréciation des facteurs guichetiers, agir sur les augmentations individuelles des managers...) La BGPn va rappeler la charte commune conclue avec la BSCC sur l'évaluation annuelle des Facteurs Guichetiers par le DS. Dans le cadre du Comité d'Harmonisation, **les augmentations annuelles individuelles doivent être partagées entre le DT et DS**. Cf. pouvoir d'agir « Temps d'échanges entre DT et ses DS afin d'arbitrer un classement qui permettra de déterminer les mesures financières accordées »

REFONTE DES PORTEFEUILLES LCB

La CFE-CGC interroge sur la refonte des portefeuilles LCB et sur l'impact pour les 5 millions de clients concernés.

Nombreux Conseillers Bancaires ont alerté notre organisation syndicale sur les incompréhensions et les incohérences de la manœuvre. Ils s'interrogent sur l'effet irréversible du changement de portefeuille.

La DRH répond que l'impact client est mesuré et qu'une marge de manœuvre est possible si des erreurs sont constatées.

La CFE-CGC continue de porter haut et fort la voix des managers, de la Ligne Conseil Bancaire, des cadres et plus largement des collègues de la BGPn, pour un environnement de travail plus juste, plus humain et plus efficace.



100%
LCB

100%
CODIR

CFE
CGC
Groupe La Poste