



**# ON VOUS DIT TOUT**

**RENCONTRE DEX AVEC DRH, RRS**  
**LE 06 MAI 2025**

## **1- NORMES REC/RE**

### **Norme pour 2 REC**

- 12 PT
- 550 clients/jours
- 40 points de contacts

### **Norme pour 2 RE**

- 12 PT
- 550 clients/jours
- 50 points de contact
- 40 points de contacts



**Les facteurs guichetiers**  
comptent dans le nombre de PT

**Une norme de 1 REC par secteur bien que des ajustements soient possibles.**

**La CFE-CGC reste très attentive et accompagne systématiquement les cadres & encadrants sur les évolutions actuelles et à venir.**

## **2- INSTALLATION ETG/AXE PRIORITAIRE**

Pour encadrer au mieux l'ETG, La CFE-CGC alerte sur la vigilance qu'il faut avoir sur le samedi avec les moyens donnés en nombre de chargés de clientèle.

**La CFE-CGC reste très vigilante sur l'implantation de ces projets.**

## **3-AGENDA SURCHARGÉ DES CODIR**

**La CFE-CGC alerte sur les trop nombreuses sollicitations des CODIR.** Une étude est en cours au niveau de la DEX sur le nombre de TEAMS à destination des CODIRS. Les résultats sont à venir.

**La CFE-CGC alerte régulièrement sur la surcharge des agendas des encadrants :** la multiplication des réunions avec une "TEAMSMANIA" grandissante inquiète. Une solution d'allègement doit être trouvée pour permettre aux encadrants d'être sur leur cœur de métier.

## **4- DACB/RCPART**

Il y a 25 DACB en classe 3. Une RPP Groupe A 2025 est en cours sur la DDR : 43 postes pour les DACB. Il y aura un "rattrapage" début 2026 pour ceux qui n'auront pas été retenus.

**Depuis la création de ce poste, la CFE-CGC est présente. Elle continuera de l'être !**

## 5- DISPOSITIF VIVIER ET RPP/RAP

**C'est donc la fin des viviers.** Dès maintenant, les postiers positionnés encore dans certains viviers recevront un courrier leur signifiant la fin du dispositif.

Un nouveau process sera mis en place :

- Détection du potentiel lors de l'entretien professionnel avec l'aval et l'avis du manager;
- Une revue de personnel avec RH / DT / codir;
- Un entretien déterminant le plan de développement à mettre en place.

**Egalement, c'est la fin des 2 dispositifs RAP et RPP en 2026**

Les promotions seront adossées au recrutement (accord GEPPMM). Un grade correspondra au poste concerné et permettra ainsi d'éviter les divergences de poste/grade.

**Un support de communication interne va être diffusé pour détailler ces différents process. La CFE-CGC accueille favorablement ces évolutions. Nous serons attentifs pour que les nouveaux process soient transparents et appliqués équitablement.**

## 6- RECRUTEMENT/NOMBRE LCB

Il est très difficile d'anticiper pour la Ligne Conseil Bancaire les zones où il y aura des difficultés de recrutement puisque ces zones évoluent.

Sur la DEX, **la cible est de 699 conseillers bancaires (DACB/CECI inclus).** Nous sommes actuellement à 720. Les conseillers bancaires remplaçant sont sédentarisés et le recrutement de COBAR ne se fera que quand cette cible sera atteinte.

Pour le moment donc, quand il y a les départs de CECI, pas de remplacement prévu par la direction. Une revue de portefeuille en juillet 2025 est attendue pour déterminer la cible. **En février 2026, il y aura également une cible basée sur la masse salariale donnée par la direction financière. Il y aura sans doute de nouveaux ajustements en termes de nombre de portefeuilles.**

**La CFE-CGC accompagne le changement. Elle est consciente qu'il faut une évolution des habitudes bancaires de nos clients. Elle a alerté néanmoins sur les déséquilibres que cela peut causer sur les secteurs. Elle suivra les évolutions mises en place sur chaque secteur.**

## 7- POINT SUR LES 9 FUSIONS PRÉVUES EN 2025

- 2 dans le 33
- 2 dans le 19
- 1 dans le 24
- 2 dans le 87
- 1 dans le 23
- 1 dans le 79

Pas de fusion attendue au niveau des DT .

**Malgré les process mis en place, il y a peu de visibilité sur les instances CSSCT, CSE ou par le biais des RPX. La CFE-CGC demande davantage de transparence et de lisibilité pour les équipes.**

*L'insatisfaction et le découragement ne sont pas causés par l'absence de choses mais par l'absence de vision"...*



## 8-V12.4

C'est la dernière V12 de l'année qui sert à déterminer la FTU. Les V12 intermédiaires qui tournent pendant l'année sont informatives.

## 9-LETTRÉ DE MISSION/RECRUTEMENT SECTEUR

C'est donc le DS et le DT qui recrutent, le DS choisit son équipe MAIS avec les contraintes de la Poste (reclassement notamment).

**Dans un contexte de contraintes économiques impactant le recrutement, la CFE-CGC rappelle l'importance de l'équité dans la gestion des candidats. Elle reste vigilante et suit les situations au cas par cas. N'hésitez pas à contacter vos interlocuteurs dédiés pour vous accompagner.**



Rejoignez nous et télécharger votre **adhésion 2025** sur notre site internet & sur demande auprès de vos élus et Délégués Syndicaux CFE-CGC !



100%

RESPONSABLE  
EQUITABLE  
INTÈGRE



**J-C PECHMAGRE**

Délégué Syndical Central Adjoint  
06 26 90 21 58  
[pechmagre.cgc@gmail.com](mailto:pechmagre.cgc@gmail.com)



**Julien PICARD**

Elu CSE  
07 60 56 06 90  
[picard.cgc@gmail.com](mailto:picard.cgc@gmail.com)



**Christophe CASSEAU**

Délégué Syndical  
06 26 57 72 02  
[casseau.cgc@gmail.com](mailto:casseau.cgc@gmail.com)



**Guillaume DUFERMONT**

Délégué Syndical  
06 27 34 88 27  
[dufermont.cgc@gmail.com](mailto:dufermont.cgc@gmail.com)

**ET TOUTE L'ÉQUIPE DU CSE-E DDR GSO**

CFE-CGC GROUPE LA POSTE – 90 RUE LAFAYETTE – 75009 PARIS  
01 48 24 77 32 – [cgclaposte@gmail.com](mailto:cgclaposte@gmail.com)

**CFE  
CGC**  
Groupe La Poste

