

SUD CRÉDIT COOPÉRATIF

12 BD PESARO – CS 10002 – 92024 NANTERRE CEDEX

sudcreditcoop@gmail.com



CREDIT COOPERATIF: PERSONNEL INQUIET !!

Les choses auraient pu être simples....

Nous avons une nouvelle direction Générale depuis Mars 2015, avec une équipe dirigeante renouvelée .

Un basculement vers les pratiques reporting et de conformité BPCE . Une direction qui nous accuse d'être trop payés, (24% de plus que dans les BP paraît-il) , qui évoque l'objectif d'augmenter fortement notre PNB et « d'alléger la structure administrative du C COOP. Une direction aux méthodes plutôt expéditives et brutales...



Un exemple le **transfert de l'informatique**. Les choses auraient pu être simples...

Notre informatique est transférée chez nos cousins de BPCE. Ou est le problème?

Nos collègues informaticiens et Amoa voient leurs emplois supprimés au C Coop et on leur propose d aller travailler dans les sociétés d informatique de BPCE.

On peut faire très simple si chacun est de bonne foi.

La direction clame et proclame qu'il y aura du travail pour tout le monde, 150 postes disponibles chez ITCE, nous dit notre DRH en réunion de CE, 180 entends-on ailleurs.

Effectivement les usines informatiques BPCE regroupent 2000 postes, donc il ne devrait pas être difficile de trouver 5% de postes à pourvoir. Donc on aurait pu afficher les postes vacants ou disponibles et nos collègues n avaient plus qu'à postuler!

Mais ça c est trop simple . Notre direction a préféré imaginer un processus tortueux :

On reçoit chaque personne en individuel- On lui propose un poste-Il a un mois pour accepter ou pas-S il refuse, dans certains cas on propose un 2eme poste. Et s il refuse au bout du processus ?

Il devient « **volontaire à une mobilité externe** » joli non ? Donc on supprime son travail et on crée un mobile externe volontaire.

Que deviendra t il ? Mystère il faut s en remettre à la bonté de notre direction qui est sensé reconverter un informaticien/ Amoa en commercial ? en agent administratif ? Est-ce sérieux alors qu'il est question « d'alléger la structure administrative ».?

Vraiment Il fallait chercher pour faire plus complexe .

La direction comptait sur les syndicats pour signer un accord qui aurait permis d'obliger les salariés à accepter sous peine d être licenciés.

Et il n'y a eu aucun dialogue social . Un vrai mur..

Pourtant **SUD** avait proposé d'anticiper et de préparer un dialogue sur la question, il y a 2 ans !

Heureusement les syndicats n ont pas signé et ils ont **assigné en justice** la direction pour que des conditions correctes soient faites aux salariés et que les conséquences pour l'organisation soient revues.

Grosse colère de nos dirigeants qui accusent les syndicats d'être irresponsables.

Réponse de **SUD** ce matin en CE : Les élus, n'ayant pu obtenir un dialogue avec la direction, ont du recourir à la justice.

Si la justice décide la suspension du projet de la direction, elle confirmera que l'irresponsabilité est du côté de la direction.

Sous la pression, la direction propose de négocier , et espérons qu'elle acceptera le dialogue pour trouver de vrais solutions pour les salariés et l'entreprise.

Cette négociation sur les transferts devra aussi s'appliquer aux futurs salariés du groupe concernés par des transferts ou des « mobilités forcées ».

C'est la position de SUD qui sera prêt pour dialoguer dans ce sens.

DES OBJECTIFS COMMERCIAUX 2015 SUSPECTS !!

Comme d'habitude, les objectifs ont été fixés de façon arbitraire et sans concertation. Ils ont de plus été augmentés en début d'année 2015 pour les PM (OIG/ENT/AEP)

Que constate-t-on fin 2015 ?

Variable V2 .

Pour les PART 11 agences seulement sont à l'objectif.

Pour les PM seules 4 agences l'atteignent....

Allons plus loin :

PART: Seules 21 agences arrivent à 96% de l'objectif

PM : Seules 11 agences arrivent à 96% de l'objectif.

Autre exemple: à la DGM en 2015 , seuls 5 commerciaux ENT sur 15 atteignent les objectifs de points SRV. C'était déjà le cas en 2014.

CONSTAT :

Chaque fois que SUD peut obtenir des chiffres précis, ces chiffres démontrent le cynisme de la direction.

Ces objectifs sont-ils honnêtes et réalistes ?

NB : Si vous avez des éléments chiffrés, faites-les nous parvenir. Nous en ferons bon usage pour rappeler la direction à l'ordre et défendre les salariés.

sudcreditcoop@gmail.com

La situation est tellement ridicule que la direction s'est affairé en secret à tripatouiller les chiffres pour les remonter. Pourquoi ?

Tout simplement parce qu'elle est dans l'illégalité la plus complète.

Lorsque seules 4 agences PM atteignent leurs objectifs ,c'est que ces objectifs ne respectent pas la condition d'être atteignables et réalistes !...



Car le discours que nous sert la direction : » **les objectifs c'est fait pour être dépassé** » est bon pour les Conventions commerciales et autres discours de tribune.

La jurisprudence indique clairement que si une direction peut fixer des objectifs, et si elle peut baser des primes sur ces objectifs, c'est à condition qu'ils soient mesurables, chiffrables, atteignables et réalistes !

PETITS TRAFICOTAGES

Résultat: La direction du réseau, a été obligée de baisser les critères afin que de nouvelles agences puissent « entrer dans les points ».

Ainsi dans 18 agences les commerciaux PM pourront bénéficier de la prime V2. Mais on n'atteint malgré tout que 40 % d'agences qui ont atteint l'objectif V2.

Pour les commerciaux PART, le rattrapage concerne 11 agences et porte donc le pourcentage des agences ayant atteint leur objectif à 46% (32 sur 69).

SUD demande que le critère retenu pour la V2, soit au minimum la moyenne atteinte par le réseau .

Variable V3 des PM et PP :

Quand on voit le décalage entre les prévisions de DEV/DEX et les résultats enregistrés par le CCoop au niveau national, on a de quoi être inquiet sur la mesure de la performance des chargés d'affaires à partir de ce critère...

Ainsi, sur 2015, les marchés ENT et OIG n'ont progressé au niveau national, toutes agences confondues, que 10 « tiers cibles » chacun pour un objectif respectif de +598 et de +534 ! L'objectif PART n'a été atteint, quant à lui, qu'à hauteur de 93% au niveau national.

La direction nous donnera-t-elle le nombre de commerciaux ayant atteint leur objectif V3?

Concernant les chargés d'affaires PART, aucune récompense pour le temps qu'ils ont passé et les efforts qu'ils ont déployé pour l'ouverture des comptes courants aux PP exerçant une activité professionnelle!. Et Les OC des professionnels (DIV19 et autres) n'ont pas été incluses dans le décompte de leurs points.

Variable V4 des DA (qualitatif) : La variable V4 des directeurs d'agence a été modifiée. Ainsi est apparu un critère de suivi des contrôles permanents (note attribuée par CPI).

Des critères difficilement atteignables ont donc émergé du chapeau de DEX qui ont eu pour conséquence de faire chuter la « note qualitative » des DA avec des incidences financières non négligeables. (300 à 1.000€).

Il faut bien faire des économies pour sauver les primes de la haute direction!!



REPARTITION DES BENEFICES ? A LA MODE BPCE.....

ILS NE SONT GRANDS, QUE PARCE QUE NOUS SOMMES À GENOUX LA BOETIE

Des économies sur les fantassins alors que l'état-major se gave de primes :

Notre Direction Générale se lamente sans cesse sur le thème: « Vous êtes payés 24% plus cher en moyenne au C COOP que dans les Banques Populaires ... »

Et d'ailleurs, à peine arrivée, pour donner l'exemple des économies qu'il fallait faire, sa première décision a été de se servir une prime de 35 K€ . Voilà ça s'est fait.

Et elle y a pris gout !

Et comme le Conseil d'Administration n'est pas très farouche sur le sujet, malgré l'opposition unanime des administrateurs salariés, il vient de voter l'ajout, de « primes variables » sans commune mesure avec les maigres SRV et PVR des autres salariés du CC.

UNE REPARTITION DE 100 K€!

Ainsi, le président recevra 32 k€, la DG 26 k€, un ex-DG adjoint 25 k€ et 21 k€ pour le DGD, soit au total plus de 100 k€ pour 4 personnes.

On imagine que les instances de BTP, ECOFI et autres filiales suivrons le bon exemple.

Et pour les autres 2 000 personnes de l'UES C COOP, ECOFI et BTP ?

Elles se partageront 810 K€ (merci NAO).

Mais ne vous précipitez pas sur les calculettes !

Car si $810\,000 : 2000 = 405$ €, vous allez un peu vite si vous pensez avoir des soucis pour les dépenser ces 405 euros ...

Car ce que l'état-major s'accorde lui-même, pour le salarié lambda ce sera reparti à la tête du client, car pas d'augmentation collective mais une « récompense de la performance ... ».

On ne vous explique pas le principe vous le connaissez....

Consolez-vous comme vous pouvez.

Et ce n'est pas tout ! Notre Directrice Générale, qui y prends de plus en plus gout, vient de décider que si elle réussissait bien la migration informatique, elle s'accorderait 90 K€ (1)

Quand on sait que dans les Assemblées Régionales 2015, 50% des questions des sociétaires tournaient autour des salaires et augmentations de nos vertueux travailleurs dirigeants ! Ils vont encore jaser nos sociétaires mesquins.

(1) Comme aurait dit COLUCHE, ex-candidat à la Présidence : « *Vous plaignez pas, moi si j'étais à sa place, c'est tous les matins que je m'augmenterais* ».

NAO (NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE)

Sur le reste des NAO, pas de quoi avoir le tournis avec les propositions. Outre ces 810 K€ distribués sélectivement:

⇒ Prime de volants portée à 140€ (+ 20 €)

⇒ Salaire minimum d'embauche à 21 000 €

⇒ Indemnité vélo de 200 € (A ce rythme on ne va pas régler les problèmes de la planète tout de suite)

⇒ Des réunions d'informations au sein des agences. C'est une mesure intéressante car elle pourra permettre enfin aux salariés de s'exprimer sur les vrais problèmes: la charge de travail, les objectifs inadaptés et peu réalistes, des moyens insuffisants, etc...



LE C COOP, BANQUE DE REFERENCE DU HARCELEMENT?

Le C COOP doit se sentir très opprimé, il accumule les condamnations. Il faut dire qu'il a le licenciement facile (de plus en plus d'ailleurs) et que les dérives managériales n'ont pas vraiment cessé. ECOFI et BTP ne sont pas en reste d'ailleurs.

Une salariée licenciée après avoir été harcelée (c'est la ristourne coopérative surement) a fait condamner la banque à presque 200 K€. Et de plus le signataire de la lettre de licenciement est convoqué dans un autre dossier devant le tribunal Correctionnel, il est vrai qu'il a signé beaucoup de bêtises.

Pour Montpellier, la banque a été condamnée pour harcèlement, avec confirmation par la Cour de cassation. Avec un avocat général très cruel qui n'a pas hésité à écrire que certains arguments de la banque n'étaient pas sérieux !

Et dans la même affaire, une ex-directrice préférée d'un ex-président a été condamnée à 3 mois de prison (avec sursis) ; avec confirmation de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation il y a quelques jours.

Et on ne compte pas les affaires dans lesquelles le C COOP a préféré payer pour ne pas être condamné. Par exemple c'est le cas à Toulouse en 2013 ou un gros chèque a dû être fait pour faire retirer une assignation pour harcèlement. Cas similaire à Toulouse aussi en 2009.

Il y a quelques années le C COOP avait été condamné pour avoir fait des fausses attestations, antidaté un document etc.. pour pouvoir licencier un salarié.

Et il y a aujourd'hui plusieurs affaires en cours pour discrimination, harcèlement, paiement d'heures supplémentaires etc... A notre connaissance au moins 6. D'autres devraient suivre.

A cela s'ajoutent une série d'autres condamnations pour non respect du TEG et autres futilités.

D'ailleurs nous sommes le groupe « donne l'exemple » car les Caisses d'Epargne chères à notre ex- DG et les Banques populaires chères à notre nouvelle DG sont des habitués des condamnations pour harcèlement et licenciements abusifs, tromperie sur les produits, vente forcées etc....

BPCE a aussi été condamnée il y a peu en Correctionnelle pour des heures supplémentaires non payées.

L'Inspection du Travail y avait dressé un grand nombre de PV.

Et SUD y contribue qui a fait par exemple condamner le principe du Benchmark à Lyon. (mise en concurrence sauvage des commerciaux).

Elus au Conseil d'Administration :

Gérard VIDAL 06 24 39 50 64

Stéphane CHAUSSONNERIE

Délégués Syndicaux:

Dominique BAFFERT 06 25 34 73 64

Adolphe GANCEDO 06 26 32 26 54

SUD CRÉDIT COOPÉRATIF

12 BD PESARO - CS 10002 - 92024 NANTERRE CEDEX

sudcreditcoop@gmail.com

Union Syndicale
Solidaires



tous ensemble