



en direct

du Comité d'Entreprise

Caisse Epargne Bretagne Pays de Loire

Expression syndicale des élus *Sud* - COMITE de juin, juillet et août 2011

RESUME des EVENEMENTS de l'ETE et des ACTIONS des ELUS *Sud*

Ces séances de comité se sont tenues dans le contexte particulier de l'abandon de la procédure juridique engagée depuis plusieurs mois contre Frédérique DESTAILLEURS, pour entraves au fonctionnement du comité d'entreprise. Seuls les élus *Sud* ont voté contre l'arrêt de la procédure car ils n'ont pas cru les promesses de la direction sur un avenir avec de meilleures relations sociales, avec des espoirs d'avancées sociales pour le personnel (cf. tract du mois d'août). Les faits relatés ci après montrent qu'il n'y a pas à ce jour de changements notables de la part de la direction.

SUR LES REMUNERATIONS ALEATOIRES

I-PARTICIPATION

Sud demande que les calculs sur la participation 2010 soient revus. La direction refuse d'inclure dans la réserve spéciale de participation, le crédit d'impôt afférent aux prêts à taux zéro faits par la CEBPL. La différence est conséquente puisque la réserve spéciale de participation RSP, incluant le crédit d'impôt aurait été de 3 955 K€, alors que la RSP calculée par la CEBPL n'est que de 1 750K€.

C'est un manque à gagner important pour les salariés.

La direction argue que les experts qu'elle a consultés pensent que ce crédit d'impôt ne doit pas être pris en compte, cela en contradiction avec l'avis de l'expert du comité.

Sur l'insistance des élus *Sud*, cette question doit être revue en septembre. L'idéal serait d'avoir l'avis de l'administration fiscale pour trancher.

II-INTERESSEMENT : UNE BIEN MAUVAISE NOUVELLE (pressentie par *Sud*)

Nous avons expliqué dans notre compte rendu de comité de mai et ensuite dans un tract « Pourquoi *Sud* n'avait pas signé l'accord d'intéressement proposé par la direction ».

Aujourd'hui le résultat récent de « l'enquête qualité » auprès de la clientèle confirme nos craintes de l'époque. Pas un centime ne sera versé au titre du critère qualité. L'indice de satisfaction pour déclencher ce critère n'est pas atteint. Les principaux points négatifs sont liés aux difficultés pour joindre les agences par téléphone, aux délais de traitement des demandes et réclamations, aux liaisons internet, à la rotation des conseillers, au paiement du temps d'attente téléphonique. Ces motifs, comme nous l'avions signalé ne sont pas directement liés à l'activité des salariés.

En résumé, voilà 1,2 millions d'euros de perdus pour l'intéressement 2011, soit 10% de l'enveloppe globale de 2010 (RGA = 11 336 K€). Pire encore, l'évolution de ce critère augmentant par palier jusqu'en 2013, l'écart se creuse davantage pour atteindre le seuil minimum de déclenchement en 2012 sur ce critère !

.../...

.....
Sud Caisse d'Epargne Bretagne – Pays de Loire **www.sudce.com**

Nantes – dom 55951 - ☎ 02 40 16 95 27 ☎ 02 40 16 95 28 ✉ sud.cebpl@orange.fr
Vannes – dom 22350 - ☎ 02 22 07 50 56 ☎ 02 97 01 58 24 ✉ claud.corbel@aliceadsl.fr

A L'OCCASION DU RAPPORT EGALITE HOMMES/FEMMES, Sud RECLAME L'EQUITE AU SUJET DES CONGES DE MATERNITE ET DE PATERNITE

Si le poids du passé exige des mesures pour qu'il n'y ait plus de différences notoires entre les hommes et les femmes sur les rémunérations, sur les positions des uns et des autres dans la hiérarchie de l'entreprise, il faut veiller à ne pas créer de nouvelles inégalités.

Or dans le rapport 2010, les élus **Sud**, ont noté une différence de traitement injuste, voire illégale au sujet des congés de maternité et de paternité.

L'employeur écrit : « l'employeur ne verse pas de complément de salaire dans le cadre d'un congé de paternité, car les bénéficiaires perçoivent directement les indemnités de la CPAM ». Cette déclaration appelle deux commentaires. Le fait que la CPAM verse directement les indemnités aux salariés est à vérifier, apparemment cela n'a pas toujours été le cas. De plus, dans la majorité des cas, ces indemnités ne compensent pas la perte de salaire !

L'employeur écrit ensuite : « En revanche, le salaire est maintenu par l'employeur pendant 24 semaines dans le cas du congé de maternité ». Pour **Sud**, il y a là une différence de traitement flagrante, nous avons donc demandé au nom de l'équité (principe maintes fois appliqué par la direction quand cela l'arrange), qu'il n'y ait pas de perte de salaire et de conséquences négatives sur les congés, les RTT, en cas de prise de congés de paternité. Il est bon de rappeler ici que les congés de paternité se limitent au maximum à 11 jours. Appliquer l'équité entre les congés de maternité et paternité ne serait donc pas un gouffre financier pour l'entreprise.

Doit-on voir ici dans le refus de la direction sa volonté d'améliorer les relations sociales ?

PARMI LES AUTRES SUJETS ABORDES CET ETE :

RUPTURES CONVENTIONNELLES

Elles sont en augmentation sensible en 2011. Selon la direction, ces demandes seraient à l'initiative des salariés. Cette même direction ne semble pas s'inquiéter de savoir ce qui motive ces demandes. Nous savons que contrairement à ce qu'elle prétend, certaines ruptures conventionnelles sont suscitées par la hiérarchie. De toute façon, il faut savoir que la décision appartient souvent en dernier lieu à la direction.

MISE EN PLACE D'UNE ASSISTANCE CREDIT IMMOBILIER AU DCP d'ANGERS

La partie du travail d'Assistance Réseau qui répondait aux agences sur les sujets du crédit immobilier va être transférée au DCP début 2012. Cela répondrait à un besoin d'experts. N'est-on pas entrain d'anéantir ce service Assistance Réseau ?

GENERALISATION DE L'UTILISATION DES MAILS DANS LES RELATIONS COMMERCIALES

L'évolution technologique entraîne une intensification des relations par mails avec nos clients. Aux nombreuses questions des élus, la direction n'a pas toujours apporté de réponses claires et précises. Il est évident que l'utilisation grandissante des mails dans la relation commerciale nécessitera du temps, que les risques de litiges liés à ce mode de communication vont s'amplifier. Les élus **Sud** ont demandé à la direction d'assumer les risques liés à ces évolutions. En tout état de cause, en cas de litige avec un client que ce soit bien la responsabilité de l'établissement qui soit engagée et non celle du salarié. Nous conseillons aux collègues d'utiliser les mails avec une certaine prudence et de privilégier une réponse par téléphone ou en rendez-vous.

LE RAPPORT SUR L'ANALYSE DES COMPTES 2010 DE BPCE rapporté à la CEBPL

Ce rapport mentionne que dans la branche caisse d'épargne, sur les 17 caisses, la CEBPL est dans les 4 premières en terme de flux d'activation clients, dans les toutes premières en terme de croissance du PNB, idem pour ce qui est du coefficient d'exploitation. Ce rapport indique que la rémunération moyenne de l'effectif permanent est comprise entre 35 441€ et 41 136€.

Devinez la caisse qui est à 35 441€ de rémunération moyenne ? C'est la CEBPL.

C'est sans doute pour cette raison qu'en 2011, les quatre membres du directoire ont vu leur rémunération fixe annuelle augmentée de 10 000 euros chacun.

A n'en pas douter, au nom de l'équité et avec des relations sociales améliorées, l'ensemble des salariés de la CEBPL devrait bénéficier d'augmentation de salaire conséquente.

La période de la négociation annuelle obligatoire arrive et nous verrons alors...

Les élus Sud au comité d'entreprise :

Elisabeth LE FAUCHEUR - Gilles DURAND - Dominique GUILLOUX - Isabelle CORDIER -- Yves LE COSSEC -- Serge PEDRAU – H.TESSIER - Roger VERN

Le représentant syndical Sud :

Claude CORBEL