



Solidaires, Unitaires et Démocratiques dans le Groupe BPCE
Section syndicale Caisse d'Épargne Ile de France
24 bd de l'hôpital 75005 Paris
01.70.23.53.40 ou 01.44.76.09.77
Fax : 01.40.26.49.13
site : www.sudce.com
courriels : - sudceidf@orange.fr
- syndicat.sud@ceidf.caisse-epargne.fr

Union
syndicale
Solidaires

INFOS CE JUILLET 2011

- ⇒ TABLEAUX DE SUIVIS "ACTIVATION CLIENT"
- ⇒ VOLONTAIRES "OPTIMISATION"
- ⇒ CHALLENGE TEMPS FORT 1
- ⇒ MISSIONS
- ⇒ ECRETAGE DES PRETS

⇒ TABLEAUX DE SUIVI "ACTIVATION CLIENTS"

L'avis du Comité d'entreprise sur "Activation clientèle" n'était pas encore remis que déjà circulaient des tableaux de suivis sauvages nés de l'imagination fertile de certains directeurs de Groupe. De formes différentes, plus ou moins élaborés, ils ne visent qu'un objectif : mettre toujours plus de pression sur les épaules des équipes du réseau commercial.

Le 7 juillet, JP Deck et G. Lebrun écrivaient aux Directeurs de Région et de Groupes pour demander la suppression de ces tableaux n'allant pas "dans le sens de la démarche commerciale voulue par le directeur de la banque commerciale BDD", ajoutant qu'il "en allait de leur crédibilité".

On pensait l'affaire réglée. C'était sans compter l'obstination et l'esprit retors de quelques-uns qui, à la signature d'engagements individuels d'activation, ajoutent des menaces liées à la non-atteinte des objectifs individuels fixés.

Le DRHS condamne ces initiatives, ajoutant qu'elles n'ont aucun sens et seront sans incidences sur les salariés qui refuseraient de s'y soumettre. "On n'est pas obligé de remplir un tableau qui ne doit pas exister". Mais, il est vrai que le Temps fort 3 bat son plein dans le réseau. Même en sous-effectif, même avec des clients distanciés ou en vacances, il faut surperformer et activer à tout va !

Or, le suivi "activation client", sans aucune intervention manuelle, est remonté automatiquement dans les tableaux de bord Mysys. Toute remontée papier, sous excel, quotidienne, hebdomadaire est donc superflue. Le DRHS rappelle que les seuls tableaux de suivis autorisés sont sous intranet, et qu'il n'est pas question d'organiser un suivi individuel. Il devrait, à nouveau, écrire aux DR et DG afin de leur rappeler les règles à respecter. La solution la plus efficace ne serait-elle pas de convoquer les DR et les DG afin de leur expliquer, comme on le ferait pour des enfants de 4 ans, que : non, c'est non !

⇒ VOLONTAIRES "OPTIMISATION"

En 2009, au moment du projet "Optimisation", la direction a fait appel au volontariat invitant les salariés des fonctions supports à rejoindre les agences. "Optimisation", remplacée depuis par une réorganisation et le PSE, n'aura jamais vu le jour.

Néanmoins, 7 collègues se sont portés volontaires et ont intégré le réseau commercial en janvier 2010.

En février de cette même année, un accord minimaliste était signé sur les mesures d'accompagnement du PSE. Il prévoit notamment que les salariés subissant une mobilité fonctionnelle siège/réseau et affectés sur des emplois de classification inférieure à celle de l'emploi occupé précédemment bénéficient d'une augmentation de salaire égale au différentiel entre les deux RAM.

Cet accord, **Sud** l'a critiqué et jugé insuffisant notamment en termes d'indemnités de licenciements pour les salariés touchés par le PSE, mais aussi à cause de cet article venant valider la possibilité pour la direction de déclasser des salariés. De plus, les mesures financières en cas de déclassification s'avèrent plus favorable qu'en cas de promotion.

Néanmoins cet accord existe et pour **Sud** une mesure d'équité doit être trouvée pour les cinq collègues volontaires "Optimisation" déclassés (2 collègues CM6 affectés sur des emplois de TM4, 3 collègues TM4 occupent aujourd'hui des emplois de T3). De fait, ils se trouvent dans la même situation que les 59 collègues déclassés suite au PSE et qui ont vu leur salaire augmenter du différentiel de RAM.

Malgré l'opposition tout aussi véhémente qu'incompréhensible du responsable de la CFDT, signataire de l'accord tant décrié par **Sud**, les 5 volontaires "Optimisation" déclassés bénéficieront à compter du 1^{er} août d'une mesure salariale qui "pourrait être proche du différentiel de RAM".

⇒ CHALLENGE TEMPS FORT 1

Farouchement opposé aux challenges, **Sud** dénonce régulièrement des méthodes ou des actes de ventes "étranges" visant plus à satisfaire, voire pulvériser les objectifs

.../...

fixés dans le cadre des challenges qu'à satisfaire les clients, leurs intérêts ainsi que la pérennité du PNB commercial. Nous le disons depuis longtemps, des atteintes d'objectifs à 200 %, 300 % voire 500 % sont suspectes, notamment en terme de respect de la conformité et de la déontologie.

Les contrôles effectués sur les actes de ventes accréditent notre thèse : près de 50% des agences ayant "réussi" le challenge ont été contrôlées "positives"...

Environ 150 agences ont atteint les objectifs liés au TF1. Après contrôles de la direction de la conformité,

- 21 d'entre elles sont disqualifiées pour anomalies graves de nature à remettre en cause la souscription (absence de liquidité, manque de couverture, non-signature de contrats, etc.)

- 55 agences révélant des anomalies importantes ne seront pas exclues du challenge pour autant mais recevront un courrier du DG et du DR,

Les autres agences, pour lesquelles les taux d'anomalies sont faibles ou inexistantes, se verront félicitées.

Pour Sud, si le directoire tenait vraiment à lutter contre les risques psychosociaux et le stress, il supprimerait les challenges et leur corollaire les injonctions paradoxales : comment répondre aux besoins du client, le satisfaire tout en respectant les règles de déontologie et de conformité alors qu'il faut vendre un maximum dans une période contrainte.

➔ MISSIONS

Au moment de la fusion, 156 collègues ont été affectés en mission en attendant de se voir proposer une affectation définitive. Les missions prennent fin le 31 décembre 2011, il

est donc impératif de trouver une solution pour chacun des salariés concernés.

L'accord signé par la CFDT et la CGC en décembre 2007 prévoit 6 réunions de commissions de suivi annuelles. Mais, et cela devient une habitude, aucun des signataires n'a cherché à faire respecter l'accord. Aucun n'a demandé que les commissions de suivi se réunissent.

Bilan des courses : il reste encore 44 salariés en mission. En effet, 40 salariés ont quitté l'entreprise, 67 ont retrouvé leur ancienne classification. Vingt directeurs et directeurs adjoints d'agence sont concernés.

En réponse à la demande des élus **Sud**, une commission de suivi se tiendra le 23 septembre et examinera les situations des collègues ainsi que les solutions proposées par le DRHS.

➔ ECRETAGE DES PRETS

Lors de la négociation sur les avantages tarifaires au personnel, l'ensemble des organisations syndicales revendiquait une renégociation des prêts immobiliers au taux de 3%. Soit 70% du taux client (février 2011) pour une durée résiduelle de 15 ans.

Le DRHS, refusant toute avancée, n'a pas obtenu de signature à l'accord sur les avantages tarifaires, lui préférant une décision unilatérale comportant un écrêtage des prêts immobiliers dont le taux est supérieur 4%. Cela devait être fait entre mai et juin 2011.

Cette mesure "très compliquée à mettre en oeuvre" selon le DRHS, concerne 442 collègues. Tous vont recevoir une proposition d'avenant à laquelle ils devront répondre avant le 15 septembre. Il y aura bien un écrêtage avec un effet rétroactif au 1er mars 2011.

"A L'ARRIERE DES BERLINES, ON DEVINE..."

Lors de la grève d'avril-mai 2010, chacun a pu vérifier les liens étroits noués entre le DRHS et certains "syndicalistes" non-grévistes. Prêts à témoigner de dégradations de matériel imaginaires, prêts à brader les revendications des grévistes, ils négociaient dans leur dos un supplément de part variable à 4M^e. Alors que c'est 10 M^e que les grévistes ont arraché au directoire sous forme de complément d'intéressement.

Depuis, l'un (DRHS) et les autres s'accompagnent mutuellement : pris d'un malaise aussi soudain qu'opportun, l'un de ces "syndicalistes" quitte la réunion de Comité d'entreprise au moment de voter contre le licenciement d'un militant Sud dans le cadre du PSE. A priori, pour lui, l'important n'était pas de participer.

On les savait prompts à négocier en "loucedé" dans les couloirs. Mais, tout récemment, c'est l'arrière de la berline de direction et le confort de ses sièges en cuir pleine fleur, qui s'offraient au responsable de la section CFDT. Le covoiturage du DRHS le récompensait, une fois encore, de son mutisme au moment de défendre les salariés en difficulté dans leur mobilité fonctionnelle (siège/réseau d'agences) suite au PSE.

Ces connivences sont-elles propices à la défense des intérêts des collègues de la CEIDF ? La réponse est non. La CFDT, lors des négociations sur les horaires de l'e-@gence, a réclamé que les salariés aient la plage la plus longue soit 8h - 20h alors qu'on s'orientait vers une fermeture à 18h30. Au mieux de sa forme, le responsable CFDT, en tant que signataire de l'accord d'accompagnement du PSE, est intervenu vigoureusement contre la solution amiable demandée et obtenue par les élus Sud pour les "Volontaires Optimisation". A l'arrière des berlines, on devine... les monarques et leurs figurines...