



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](http://www.sudce.com)  
courriels : - [sudceidf@orange.fr](mailto:sudceidf@orange.fr)  
- [syndicat.sud@ceidf.caisse-epargne.fr](mailto:syndicat.sud@ceidf.caisse-epargne.fr)

Union  
syndicale  
**Solidaires**

# INFO CE DECEMBRE 2011

- ➔ INTÉRESSEMENT 2007 EX CEIDFP
- ➔ DRC
- ➔ EMPLOI DES SENIORS
- ➔ EGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PROMOTION DE LA MIXITÉ
- ➔ PLAN DE FORMATION ET FORMATION À DISTANCE

## ➔ Intéressement 2007 ex CEIDFP

Condamnée à verser un premier rappel d'intéressement en janvier 2010, la CEIDF doit effectuer le dernier versement en début d'année 2012. **Sud** a eu raison de poursuivre, même seul sans les autres signataires de l'avenant, son action en justice.

Par un arrêt du 1<sup>er</sup> décembre 2011, la cour d'appel de Paris a confirmé le jugement rendu le 20 octobre 2009 par le TGI de Paris condamnant la CEIDF à recalculer l'intéressement 2007 conformément aux paramètres initiaux prévus par l'accord d'entreprise et son avenant.

C'est près de 2 millions d'Euros que le directoire doit verser aux salariés de l'ex CEIDFP ayant au minimum trois mois d'ancienneté au 31 décembre 2007.

Mais, c'est sans compter l'opposition du DRHS qui, comme à l'accoutumée, estime que le jugement : s'il ne donne pas raison à la CEIDF... ne lui donne pas tort. En pleine crise de mauvaise foi, il dit vouloir attendre le jugement en interprétation qui serait rendu en 2012.

Manifestement les 500 euros par jour d'astreinte en cas de non application du jugement ne sont pas suffisamment incitatifs aux yeux du DRHS. Il est vrai que l'argent ne sort pas de sa poche.

**Sud** va-t-il devoir, une nouvelle fois, saisir le juge et lui demander d'augmenter le montant de cette astreinte afin d'aider le versement rapide des 2 millions d'euros dûs aux salariés ?

**Une fois de plus, le directoire mauvais perdant recherche des arguties pour se soustraire aux décisions de justice.**

## ➔ Dossier réglementaire client (DRC)

L'engagement pris auprès de l'Autorité de contrôle prudentiel de parvenir à un taux de complétude du DRC de 100 % pour

les nouvelles entrées en relation et 90% sur le stock semblait inatteignable et ce, pour différentes raisons : clients ne répondant pas aux courriers ou refusant de remettre les justificatifs demandés.

S'ajoutent à cela les pertes de documents par le prestataire et les agences dépourvues de scanners par exemple. A fin octobre, les taux de complétude se situent à 88,01% sur les nouvelles entrées en relation et 53,20 % sur le stock. La CEIDF se situe dans la moyenne des entreprises du Groupe.

Seuls les DRC des distancés passifs et des jeunes passifs posent problème, mais là aussi la CEIDF se situe dans les mêmes pourcentages que les autres Caisses. Sans pour autant s'engager dans les félicitations, le DRHS relève la mobilisation de tous.

Pour le cas où la CEIDF ne parviendrait pas à tenir ses engagements y aura-t-il des incidences juridiques et financières pour l'entreprise ? Le DRHS juge les risques de pénalités faibles au vu de l'implication de tous les salariés qui travaillent dans le bon sens.

## ➔ Emploi des seniors

Le directoire affirmait en 2009 qu'un départ massif de salariés créerait une désorganisation de nature à fragiliser notre banque régionale (...), il ajoutait qu'une mise en inactivité précoce des salariés les plus âgés amènerait à un gonflement des chiffres du chômage.

Après un PSE qui lui a permis de "se séparer" de 151 personnes de 55 ans et plus en 2010, et de 83 salariés en 2011, la CEIDF n'a évidemment jamais envisagé d'atteindre l'objectif d'un niveau d'emploi des salariés de 55 ans à hauteur de 13% de l'effectif global soit 644 salariés. On se situera plutôt à 568 au 31/12/2011.

D'ailleurs, que fait donc l'entreprise en terme d'emploi des seniors, en dehors des entretiens de carrière et leur orientation

vers une validation de l'expérience ? Rien. Sachant que la population des 55 ans et plus n'est pas attirée par la VAE.

Un moyen de conserver les seniors et d'améliorer leurs conditions de travail serait de réduire les temps de trajets. Même là, c'est le néant. Selon le DRHS, aucune solution n'a été trouvée aux 5 demandes émises par des collègues de 55 ans et plus. Un exploit qui augure mal des suites données aux demandes de rapprochements du plus grand nombre.

Pour **Sud**, la CEIDF a trouvé des moyens radicaux de gérer les seniors : ne pas en embaucher, s'en séparer ou, au mieux, ne pas les retenir.

## ➤ Plan égalité professionnelle et promotion de la mixité à la CEIDF

Depuis 1972, six lois concernant l'égalité professionnelle femme/homme s'imposent "normalement" aux employeurs. Que s'est-il passé depuis ? En tout cas pas grand-chose à la CEIDF.

Chaque année, lors de la présentation du rapport obligatoire, les élus **Sud** alertent l'entreprise sur les problèmes rencontrés, mais nous avons toujours une fin de non recevoir : il n'y avait, selon le DRHS, aucun problème.

Aujourd'hui après un énième décret et un pseudo accord national qui s'imposent à la CEIDF, le directoire nous soumet un nouveau projet. Y aurait-il donc, le début où l'ombre d'un problème et le commencement d'une ébauche de solution volontaire ? La réponse est dans la question.

Pour **Sud**, les propositions présentées peuvent être qualifiées de "mesurettes". En tout cas, il n'y a rien de bien ambitieux, pour le moins !

En effet, concernant la formation et la promotion des femmes, avec pour objectif un rythme de 2 % d'augmentation par an de femmes formées à des fonctions managériales et 1 % pour les promues il faudra, pour atteindre les 59 %, attendre l'aube de 2022 pour les formations et 2038 pour des promotions à hauteur de la représentation des femmes. Soit bien au-delà de la validité de l'accord signé et qui l'oblige !

De plus, dans le projet, rien n'est prévu pour les temps partiels, qui sont à 90 % des femmes, soit dans notre entreprise 588 femmes contre 66 hommes en 2010. Dans la même période, il n'y a eu que 8 promotions de femmes à temps partiel.

La logique est la même pour les différences de rémunération et d'avancement entre hommes et femmes. Le constat s'impose à tous. La seule proposition faite est celle d'un "éventuel" budget dédié à la résorption des écarts. De qui se moque-t-on !

Par conséquent, les élus **Sud** ont voté contre le projet de Plan présenté par le directoire.

## ➤ Plan de formation 2012 et formation à distance

Une bonne chose : le budget consacré à la formation est en hausse. Espérons que la répartition de l'enveloppe permette

aussi aux "oubliés de la formation" d'en profiter et que le sous-effectif encore dominant n'oblige pas à une coupe drastique dans ce projet de plan de formation. Comme chaque année, l'accroissement du PNB guide essentiellement les choix de la direction de la CEIDF.

Pour les élus **Sud**, une perspective de formation sur les risques psychosociaux ne constitue pas une réponse pour combattre les risques à la source. Tout juste servira-t-elle à leur gestion. En effet, la direction ne remet en cause ni l'organisation du travail, ni sa politique commerciale. De plus, le cahier des charges est en cours de construction et, de fait, le prestataire n'est pas encore retenu.

**DIF** : une seule demande de DIF par salarié sera possible afin de ne pas générer d'insatisfaction. Les élus **Sud** rappellent que le DIF ne doit pas se substituer au plan de formation. Ils déplorent que les salariés en prolongation de parcours par exemple soient incités à l'utiliser pour des compléments de formation.

**Label** : pour **Sud**, ces "laboratoires d'échanges" entre commerciaux ne relèvent pas de la formation même si l'intervention de l'animation commerciale permet à la CEIDF de prétendre le contraire. Dans les faits, les phases "laboratoire" servent à identifier des pratiques commerciales à construire, des solutions collectives à expérimenter sur le terrain et à valider, adapter ou supprimer l'action lors des retours d'expérience. Malgré cela, les élus **Sud** retrouvent dans le plan de formation 2012 un coût de 150 000 • pour 1500 jours de formation au titre de cette action.

La démarche retenue par la direction est pour le moins surprenante et les explications contradictoires. Le DRHS feint de ne pas comprendre notre questionnement et se refuse à une explication plausible au prétexte que ce processus découle d'activation clientèle . Rien n'est moins sûr...

Pour les formations de mise à niveau, ce sont les formations à distance comme le e-learning, la classe virtuelle ou "web formation", qui sont privilégiées. Elles répondraient aux contraintes des formations règlementaires et à leur démultiplication rapide. Au delà de l'absence d'échanges entre stagiaires, les conditions de concentration nécessaires à ces apprentissages ne sont pas optimales dans les unités de travail, selon les configurations d'agence et les effectifs. Il est impossible de s'isoler et de respecter le temps nécessaire à la formation lorsque les bureaux sont visibles à la clientèle. En effet, les clients se pensent autorisés à interrompre le salarié en formation. Il serait judicieux de mettre en place soit une permutation d'agence, soit de mettre un lieu adéquat à leur disposition dans une unité de proximité. Cette disposition répond aussi au besoin de sécurité dans les petites structures. Comment trouver un lieu adapté pour répondre à ce souci d'efficacité ?

Les élus **Sud** rappellent leur attachement à la formation en salle gérée par un animateur permettant au stagiaire de se positionner en "apprenant" et d'échanger avec le formateur qui veille à l'appropriation du contenu de la formation. L'apprentissage s'en trouve facilité. De plus, cette déconnexion avec le lieu d'exercice habituel est propice, nécessaire et crée une pause dans un quotidien très rythmé, une sorte de pallier de décompression.