



Solidaires, Unitaires et Démocratiques dans le Groupe BPCE  
Section syndicale Caisse d'Epargne Ile de France  
24 bd de l'hôpital 75 005 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)  
Email : [sudceidf@orange.fr](mailto:sudceidf@orange.fr)

facebook : SUD BPCE



# INFOS CE DU 25 OCTOBRE 2012

- ➔ OVAD
- ➔ Rapprochement domicile - travail
- ➔ Socialisation des challenges
- ➔ PEL de plus de 10 ans
- ➔ Suivi d'activité

## ➔ Outil de vente à distance (OVAD)

Timidement déployé en avril dernier, OVAD prend son envol. Il est de plus en plus fréquemment utilisé par toutes les agences, si ce n'est encore par tous les conseillers. En septembre, plus de 3 500 ventes brutes ont ainsi été réalisées. Le nombre de ventes attendues est logiquement amené à croître.

Pour les élus **Sud**, le déploiement d'OVAD, lié à celui du développement numérique : tablettes, signatures électroniques peuvent avoir dans les années à venir des répercussions tant sur le réseau physique d'agences que sur l'emploi.

En moins de 10 ans, la CEIDF est parvenue à chasser les clients de ses agences, à commencer par ceux pointés comme chronophages, avant de s'attaquer sans plus de discernement aux autres, à tous les autres, y compris à ceux qu'on dit aujourd'hui distanciés actifs et qu'on cherche par tous les moyens à activer.

Dans le même temps, les conseillers aux guichets ont été remplacés par des murs d'argent anonymes. Accentuant si besoin était, le départ des derniers irréductibles clients fidèles.

Intervient l'outil de vente à distance. Plus sécurisant juridiquement pour le conseiller, il permet, comme son nom l'indique, de vendre par téléphone plus rapidement qu'en face à face. Sous couvert de favoriser l'activation de la clientèle, de supprimer la charge administrative du réseau

et de gagner du temps commercial, son utilisation est vivement conseillée.

Pour les élus **Sud**, la vente à distance génère des risques - (dans un contexte de crise économique et financière, mais aussi dans la course effrénée à la réduction des coûts et frais) - pour le maintien des agences mais surtout pour l'emploi dans le réseau commercial.

En effet, il suffirait d'élargir la gamme de produits commercialisables sous OVAD, de ne conserver qu'un ou deux spécialistes par points de vente, pour réaliser de substantielles économies.

**Il nous faudra rester vigilants et ne pas scier la branche sur laquelle reposent nos emplois.**

Lors du Comité de Groupe de BPCE du 6 novembre, F.Pérol annonçait un repli des **recrutements dans le Groupe avec seulement 3 000 embauches envisagées**. C'est clairement une diminution des effectifs qui est programmée. La fréquentation des agences diminuant régulièrement de 5 à 7%, le candidat à sa propre succession proposera un « format d'agence aussi flexible que possible » afin de s'adapter aux attentes des clients (SIC).

## ➔ Rapprochement domicile-travail

Plus de 4 ans après la fusion, nous allons enfin disposer d'un outil de gestion des demandes de « mobilité géographique ». Mais attention, qui dit gestion des mobilités géographiques ne dit pas obtention de ladite mobilité.

Conditions à remplir et obstacles à franchir sont nombreux, à commencer par :

➔ l'éloignement géographique lui-même. A moins de deux heures de transports quotidiens (A/R), aucune chance de voir votre demande prise en compte.

➔ Avec plus de 120 mn de trajet, vous pourrez effectuer une demande (et une seule par an), sur un groupe (et un seul).

Conseil : évitez les Groupes le Mantois, Cergy Axe Majeur, Etampes, Evry, Meaux et Melun même si ce sont ceux qui vous rapprochent de chez vous. La moitié des demandes de mobilité concernent ces groupes.

➔ Ensuite, vous passerez un entretien d'évaluation avec le DG du groupe demandé. L'appréciation des compétences étant sans doute insuffisante, ce n'est qu'après validation du DG que vous toucherez presque au but. En tout cas, vous n'avez jamais été aussi près... de chez vous.

➔ Une fois votre demande validée par le DG, il faudra qu'un poste soit vacant ou se libère rapidement sinon vous devrez intégrer un vivier constitué de l'ensemble des demandes en attente.

➔ Pour information, sur les 98 demandes enregistrées entre septembre 2011 et septembre 2012 :  
23 ont obtenu satisfaction,  
24 sont toujours en attente,  
29 n'ont pas été classées comme prioritaires.

### 🔄 Socialisation des Challenges

En septembre dernier, des dizaines de collègues ont vu leur salaire amputé de quelques centaines d'euros suite à la socialisation des bons acquis dans le cadre des challenges. Cela ne concernait que les commandes effectuées en juillet 2012.

Attention : les commandes de bons saisies en avril, mai et juin seront imputées sur la paie de novembre prochain. Cerise sur le gâteau, tous ces bons seront ensuite à déclarer dans les revenus 2012. **Sud** continue de revendiquer une augmentation des salaires plutôt qu'un paiement en bons cadeaux.

### 🔄 PEL de plus de 10 ans

En juin, la CEIDF était condamnée à payer 800 000 € d'amende suite à un contrôle réalisé par la DGI sur les PEL de plus de 10 ans. Ce sont plus de 500 PEL qui, contre toute attente et contrairement à la réglementation,

ont reçu des versements après leur 10<sup>ème</sup> anniversaire, entre 2007 et 2008.

Le risque est grand pour la CEIDF de perdre près de 14,2 millions d'euros de dépôts. Proposition a été faite à l'ensemble des clients concernés de clôturer leurs comptes et de réinvestir les sommes sur un compte à terme boosté.

En juillet dernier, 75 PEL avaient été clôturés. Et seulement 10 clients avaient accepté de recycler les fonds sur un compte à terme boosté. Au 6 novembre, trente cinq clients, ont d'ores et déjà refusé la proposition. Pour les autres, la CEIDF ne désespère pas de trouver une solution amiable. En tout état de cause, les comptes devront être clos à la fin de l'année. Les élus **Sud** reviendront sur cette question en décembre.

### 🔄 Suivi d'activité

Le 4 septembre, le tribunal de Lyon condamnait la CERA pour son organisation du travail autour du benchmark. Pour **Sud**, ce jugement vaut pour l'ensemble des Caisses d'épargne quand bien même le benchmark adopté par l'une ou l'autre différerait de celui de la CERA.

Après une année 2011 entachée d'actes désespérés commis par des salariés, la CEIDF mettait en place un plan d'actions minimaliste de prévention des risques psycho-sociaux dans l'entreprise.

### ➔ Engagement fort : aucun classement individuel ne sera effectué

Le directeur du réseau, membre du directoire, qui ne peut ignorer l'existence de ce plan de prévention, organise lui-même un classement individuel des COFI, accessible à tous depuis l'intranet. Cette catégorie de salariés est classée du 1<sup>er</sup> au 1033<sup>e</sup> en fonction du travail effectué sur le portefeuille.

Ceci n'est qu'un exemple de la mise en concurrence quotidienne des agences et des conseillers entre eux, orchestrée par le réseau.

Ajoutons à cela le suivi GU/GF dans lequel toutes les agences sont classées en fonction de leur taux d'atteinte de l'objectif fixé.

Le point d'orgue étant l'animation hebdomadaire, véritable RDV du stress, de la comparaison, de l'étude des résultats des uns et des autres et de l'invective.

Mais quel est donc l'intérêt de tous ces tableaux comparatifs ? L'amélioration de la qualité de conseil ? L'amélioration de la qualité de la vente ? Le souci de la pérennité de l'entreprise et de ses résultats ?