



# ...en direct

## du Comité d'Entreprise

### Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire

---

---

#### Expression syndicale des élus *Sud* – comité d'entreprise de janvier 2013

---

Parmi les sujets traités lors des séances de ce début d'année, nous avons souhaité vous informer des points suivants.

#### **Prévision RGA 2012 Rien ne justifierait un versement inférieur à la RGA 2011**

La Rémunération Globale Aléatoire est composée des montants des primes d'intéressement et de participation. La RGA, calculée selon différents critères, dont le résultat net de l'entreprise, est versée fin avril. Elle avoisinerait les 8,4M€ contre les 8,6M€ de l'exercice 2011. Toutefois, la direction a annoncé ce chiffre avec beaucoup de précautions. Des éléments sur la partie risque pourraient influencer négativement le résultat net. Elle a également insisté sur l'augmentation des impôts et taxes relatives aux rémunérations (forfait social, taxes sur les salaires) et a profité de cette occasion pour préparer les esprits à une possible non reconduction de l'abondement patronal sur le PEE en 2013 (150€ versés par le salarié en 2012, le triple pour la CEBPL).

Mais la direction a omis volontairement de parler, d'abord, du crédit d'impôts dont elle bénéficiera et qui compensera, au moins partiellement, la hausse des taxes salariales, puis de la baisse sensible des rémunérations des parts sociales. Dans une conjoncture difficile, les salariés de la CEBPL, par leur investissement permanent, ont permis à l'entreprise de maintenir un niveau élevé de résultat. Dans ces conditions, il serait injustifié que les salariés soient moins rémunérés que l'année dernière au titre de la RGA et de l'abondement, ce dernier étant, hélas, au bon vouloir des membres du directoire.

#### **Benchmark : quelle est la position de la CEBPL suite au jugement du TGI de Lyon le 04/09/2012 ? La mauvaise foi de la direction**

Ce jugement stipule que : « l'organisation collective du travail basée sur le benchmark compromet gravement la santé des salariés ». Dans la partie motivation de cet extrait des minutes du TGI de Lyon, il est écrit : « attendu qu'outre le stress qu'un tel système provoque, il entraîne des pratiques abusives faisant passer la performance avant la satisfaction de la clientèle ».

Réponse inouïe de la DRH : « ce jugement ne nous concerne pas et en plus, le benchmark n'existe pas dans l'entreprise...sauf pour les challenges !!! »

Mais quand on sait que toute l'action commerciale 2012 a été rythmée par des challenges continus récompensant les meilleurs vendeurs et classant quotidiennement l'intégralité des agences, il est invraisemblable de nier l'évidence. Alors, pourquoi la part variable 2011 a-t-elle été boostée pour les 44 premières agences, puis de manière dégressive pour les suivantes ?

La mauvaise foi de la direction s'affiche dans sa réponse. En 2013, la direction, en dépit des risques réels encourus par les salariés, persiste à utiliser le benchmark. Dès la première semaine de janvier est apparu un tableau intitulé « Activ'Action DA spéciale Janvier » dans lequel sont classées, de la première à la dernière, les 173 agences de la CEBPL.

#### **Information critère part variable 2013, une direction pas très crédible**

Les élus *Sud* ont fait part de leur surprise de voir ce point à l'ordre du jour, alors que ce sujet doit être abordé en NAO, celle-ci étant toujours en cours. La direction a répondu que les critères de la part variable n'étaient pas négociables. Cette approche de la négociation est pour le moins originale. Mais elle traduit exactement le désintéret profond de la direction pour le dialogue social.

Or, des discussions avec les organisations syndicales en NAO auraient, sans doute, évité aux représentants de la direction de patauger dans ses explications, notamment sur les exemples de calculs intégrant, semble-t-il, à la fois l'atteinte de l'objectif de l'agence et son classement.

Ce recours au classement (ou benchmark) qui, selon la DRH, n'est utilisé que pendant les challenges, servira de socle au calcul de la part variable 2013, et ce, tout au long de l'année.

Les élus *Sud* en ont profité pour rappeler à la direction qu'elle s'est engagée à majorer le montant de la part variable des salariés qui, durant l'année, ont travaillé dans des équipes dont l'effectif a été inférieur à 90% à celui prévu. Mais, en matière de calcul d'évaluation de l'effectif et des règles d'attribution relatives à la majoration de la part variable, c'est le grand mystère. Néanmoins nous invitons tous les salariés qui pensent être dans cette situation à se manifester, à la fois, auprès de la DRH et des délégués *Sud* qui pourront vérifier si les principes sont respectés.

.../...

---

SUD Caisse d'Epargne Bretagne – Pays de Loire [www.sudbpce.com](http://www.sudbpce.com)

Nantes – dom 55951 - ☎ 02 72 20 34 87 ☎ 02 40 16 95 28 ✉ [sud.cebpl@orange.fr](mailto:sud.cebpl@orange.fr)  
Vannes – dom 22350 - ☎ 02 22 07 50 56 ☎ 02 97 01 58 24 ✉ [claud.corbel@aliceadsl.fr](mailto:claud.corbel@aliceadsl.fr)

Rejoignez-nous sur Facebook

## **Plan de développement et objectifs commerciaux CEBPL 2013 en présence de Didier PATAULT et Frédérique DESTAILLEUR**

Il est de coutume, qu'une fois par an, le président du directoire vienne échanger avec les élus sur la stratégie de l'entreprise. Les efforts porteront, essentiellement, sur le développement des agences habitat et la gestion privée.

La décision de renforcer les effectifs des agences habitat se conjugue avec la création de 3 nouvelles unités, l'activité sur les crédits immobiliers étant porteuse. En ce début d'année, vu la conjoncture, la priorité du front de vente portera sur le refinancement des crédits des clients des banques concurrentes. Selon Didier PATAULT, nos parts de marché étant modestes, nous n'aurions pas à craindre de retour de bâton ! Cette affirmation aventureuse devra être vérifiée dans quelques mois.

Quant à la gestion privée, les effectifs atteindront les 80 salariés. L'objectif étant de conquérir de nouveaux clients haut de gamme pour développer notre collecte, l'excédent de collecte de bilan 2013, jugé ambitieux par la président du directoire, se situant à 474M€. D'autant plus qu'en janvier 2013, l'excédent de collecte est égal à Zéro.

Pourtant dans les agences, la pression commerciale est énorme. Il faudrait réaliser dans les premiers mois la moitié de l'objectif annuel ! Après les EAA, les EMI, les EHA, les briefings et débriefings quotidiens sont-ils nécessaires ? Toute cette organisation du travail est bien pesante et difficile à vivre pour beaucoup de salariés. Cette situation a été présentée au président du directoire qui a reconnu à demi-mots que, sans cela les résultats ne seraient peut-être pas ce qu'ils sont... Une manière de cautionner les méthodes actuelles de management sans trop s'engager, des fois qu'il se produise un incident malheureux.

Les élus **SUD** ont profité de la présence de Didier PATAULT pour s'exprimer sur :

**L'intéressement** : En fin d'année la direction avait annoncé un montant de RGA 2012 à peu près équivalent à celui de 2011, le résultat net étant estimé à 108 M€. Aujourd'hui, il est réactualisé à 111 M€. Cette augmentation pourrait mettre fin à certaines rumeurs qui présageaient une possibilité de non reconduction par l'entreprise de l'abondement dans le cadre du plan d'épargne entreprise. La réponse de Mr PATAULT a été évasive. Il s'agissait d'un accord qui avait été conclu pour un an et que pour 2012, il fallait voir... SUD a demandé le renouvellement de cet abondement (150€ versés par la salarié pour 450 par l'entreprise) car le résultat obtenu est la conséquence du travail des salariés dans une période extrêmement difficile.

**L'augmentation générale de salaire** : Dans le document de la direction intitulé « budget 2013 », il est écrit que l'inflation moyenne en France pour 2012 a été de 1,5%, et que l'estimation chiffrée est identique pour 2013. Dans ces conditions, puisque la NAO nationale n'a pas permis la moindre augmentation générale de salaire, aucune organisation syndicale n'ayant accepté de parapher la proposition indécente des patrons, les élus SUD ont demandé si la négociation locale permettrait aux salariés de l'entreprise de ne pas perdre une nouvelle fois du pouvoir d'achat.

Didier PATAULT nous a informés qu'une directive nationale avait été donnée aux caisses régionales d'appliquer, pour 2013, une augmentation générale des salaires de 0,5% avec un minimum de 200 euros bruts annuel. Par ailleurs, localement, un budget est prévu en 2013 pour des augmentations ou des enveloppes individuelles générant une augmentation de salaires de 1,4%. Donc, selon Mr PATAULT, l'augmentation moyenne des salaires représentera en BPL 1,9%, supérieure à l'inflation. Nous avons fait remarquer qu'il s'agissait d'augmentation moyenne dont nombre de salariés étaient exclus, la décision étant laissée à l'appréciation de la hiérarchie.

Mme DESTAILLEUR a déclaré qu'environ 20% des salariés bénéficient chaque année de ces mesures individuelles et qu'en conséquence, sur 5 années, la très grande majorité du personnel avait obtenu une revalorisation. Nous avons bien sûr contesté cette affirmation qui ne correspond en rien à la réalité.

**La dépréciation des titres BPCE SA** : Lors de la commission économique du 20 décembre 2012, les représentants du comité d'entreprise avait demandé à Mr ROUX, directeur financier de la CEBPL, si une nouvelle dépréciation des titres BPCE SA était envisagée ? Il avait alors répondu qu'il n'en n'avait pas connaissance.

Les élus ont donc sollicité le président du directoire, qui après avoir entretenu le suspense, a avoué qu'une nouvelle dépréciation aurait bien lieu en 2013 avec pour conséquence une perte de 34M€ dans les comptes de la CEBPL. Mais que l'on se rassure, cette manière d'agir devrait permettre d'éviter une nouvelle dépréciation en 2014/2015 avec un retour de distribution des dividendes. Il est bon de rappeler que des dépréciations ont déjà eu lieu en 2009 et 2011 et que Mr PEROL avait évoqué, à tort, la possibilité une avance sur dividendes en 2012. Force est de constater que, jusqu'à présent, tous les efforts consentis par les salariés n'ont servi qu'à compenser les erreurs de gestion du passé et à maintenir à flots des partenaires en difficulté dans le groupe. Mais, il faudrait faire table rase du passé...

A quand, pour les salariés de la CEBPL, une reconnaissance financière pour les résultats obtenus toutes ces dernières années ?

**Trois années sont passées. Mois après mois, sans interruption, les délégués Sud vous ont informé des principaux sujets traités. Cela s'est fait au début par diffusion papier, puis sur l'intranet. Si vous avez apprécié et si vous voulez que ça continue,**

## **VOTEZ ET FAITES VOTER POUR LES CANDIDATS Sud**

**Les élus Sud au comité d'entreprise** : Elisabeth LE FAUCHEUR - Gilles DURAND - Dominique GUILLOUX - Isabelle CORDIER - Yves LE COSSEC - Serge PEDRAU - Hervé TESSIER

**Le représentant syndical SUD** : Claude CORBEL

.....  
**SUD Caisse d'Epargne Bretagne – Pays de Loire** [www.sudbpce.com](http://www.sudbpce.com)

Nantes – dom 55951 - ☎ 02 72 20 34 87 ☎ 02 40 16 95 28 ✉ [sud.cebpl@orange.fr](mailto:sud.cebpl@orange.fr)

Vannes – dom 22350 - ☎ 02 22 07 50 56 ☎ 02 97 01 58 24 ✉ [claud.corbel@aliceadsl.fr](mailto:claud.corbel@aliceadsl.fr)

Rejoignez-nous sur Facebook 