



# ...en direct

## du Comité d'Entreprise

### Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire

---

Expression syndicale des élus *Sud* - comités d'entreprise des 29 et 30 Août 2013

---

Comptes et résultats 2012 de la CEBPL

## LE TRAVAIL DES SALARIES N'EST PAS RECOMPENSE A LA HAUTEUR DE LA PERFORMANCE REALISEE

Louis RINGUET du cabinet SACEF, expert choisi par le comité pour l'analyse des comptes de la CEBPL, a particulièrement insisté sur l'excellente performance de la CEBPL quant à la richesse produite en 2012. Dans un contexte de crise et de morosité, la CEBPL présente un résultat net de 77 Millions d'euros. Ce résultat est dû intégralement à l'activité bancaire et au travail des femmes et des hommes salariés de la CEBPL. Dans la conjoncture présente, les résultats commerciaux sont remarquables. La collecte totale BDD et BDR est en progression quant à l'activité crédit, elle a été 4 fois supérieure à l'activité de la région toutes banques confondues, avec des gains de part de marché. Cette performance et le travail réalisé par les salariés ont été reconnus oralement à plusieurs reprises par Mme DESTAILLEUR, membre du directoire.

Ces résultats sont d'autant plus remarquables qu'ils ont été réalisés avec un effectif stable peut-être même en légère diminution. La comparaison des effectifs avec les années précédentes a été rendue difficile du fait de la mise en place d'une nouvelle méthode de comptage des salariés par la direction. La direction s'est abstenue de retraiter les chiffres des deux années précédentes avec la nouvelle méthode... C'est donc une meilleure productivité par salarié pour réaliser 1 milliard de crédits supplémentaires !

Le représentant syndical SUD, a souligné le peu d'impact de ces très bons résultats sur la rémunération des travailleurs qui ont été les acteurs de cette performance.

Pour la représentante du directoire, il y a eu en moyenne 1,5% d'augmentation de salaire en 2012 en CEBPL, auquel il faut ajouter divers challenges et récompenses.

Cette réponse est inexacte lorsque que l'on sait que l'augmentation générale de salaire n'a été que de 0,5%, que le montant global des 10 rémunérations les plus élevées de la CEBPL est passé de 1185 K€ en 2010 à 1315 K€ en 2012, progressant ainsi de 10,6% ce qui ampute de façon très conséquente les 1,5% d'augmentation générale citée par Mme DESTAILLEUR.

**Il est dommage que la richesse produite par l'ensemble des salariés ne profite qu'à une minorité de nantis. La réussite due au travail de la collectivité, devrait être reconnue autrement que par des mots et de petites récompenses ponctuelles, telles que challenges, voyages ou bouteilles...**

Nous invitons les collègues qui souhaitent avoir plus de détails ou des compléments d'informations à se rapprocher des délégués SUD. Ils pourront consulter le document de 273 pages réalisé par la SACEF.

... /... voir page 2.

### **Les élus SUD au comité d'entreprise :**

Élisabeth LE FAUCHEUR - Gilles DURAND - Dominique GUILLOUX - Isabelle CORDIER  
Yves LE COSSEC - Serge PEDRAU - Pierre MENEZ - Hervé TESSIER

**Le représentant syndical SUD :** Fabien CLOIREC.

.....  
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

# UN TEMOIGNAGE POIGNANT SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL

Le 30 août, le projet de licenciement par la direction d'une collègue élue du comité d'entreprise était à l'ordre du jour. A cette occasion, la collègue a eu le courage de venir expliquer en direct les événements qui ont conduit à ce projet de licenciement.

Notre collègue a exposé les éléments qui ont nui à sa santé. Les pratiques commerciales qui lui étaient imposées, les reproches quotidiens de ses supérieurs sur le fait de ne pas être dans son « référentiel métier », de ne pas activer assez de clients, les demandes de tableaux pour justifier les performances commerciales quotidiennes.

Cela a conduit à des arrêts de maladie dont l'origine vient du mal être au travail ressenti par notre collègue.

Suite à ces arrêts de travail, la médecine du travail a adressé à la direction de l'entreprise une fiche d'inaptitude à une reprise du travail dans le commercial, préconisant une affectation sur un poste appartenant aux fonctions supports.

Les propositions de reclassement de la direction de la CEBPL furent : Moniteur des ventes à BREST ou QUIMPER ou chargé d'affaire entreprise à CHOLET. N'y a-t-il pas là une forme de provocation ? Sachant qu'il était possible de trouver des postes administratifs sur NANTES, tel qu'organisateur. Ce poste n'aurait pas nécessité un changement total de lieu de résidence.

Ce témoignage en direct corrobore les nombreux échanges que les délégués du personnel SUD ont avec les salariés lors des visites en agences et services. Ces témoignages que vous nous demandez de garder secrets à cause d'une peur de représailles de votre hiérarchie, font part aussi d'une pression commerciale exacerbée et de dérives managériales.

Bien que ces dérives aient été maintes fois dénoncées par les représentants du personnel, la direction s'acharne à minimiser la réalité et d'une certaine façon contribue à encourager ces dérives.

Dans le cas présent plutôt que de chercher à supprimer les causes qui ont provoqué le mal être au travail de la salariée, la direction préfère s'en séparer.

Jusqu'à quand, la direction continuera-t-elle à protéger les managers qui n'assoient leur autorité que sur l'emploi de la « carotte et du bâton » ?

Si vous aussi vous vivez mal certaines situations de travail, certains mails ou courriers qui vous sont adressés par la hiérarchie, remontez les aux élus SUD SOLIDAIRES. Tout en conservant l'anonymat de chacun, la multitude des abus remontés nous permettra de constituer un dossier, pour remédier à ces dérives, cela dans l'intérêt de toutes et tous, mais aussi de l'entreprise.

Pour faire le lien avec les conditions de travail, le secrétaire SUD Solidaires au CHSCT a obtenu la mise à l'ordre du jour pour la fin septembre 2013 de cette problématique concernant le reclassement des salariés qui ont des problèmes de santé. Rendez-vous pour le traitement de cette question dans le En Direct du CHSCT de septembre.

## ► Information sur les orientations de la formation professionnelle 2014 en CEBPL

Le code du travail oblige chaque année les entreprises à remettre avant le premier octobre au comité d'entreprise les orientations de formation professionnelle pour l'année suivante. C'est un exercice qui s'avère souvent assez approximatif, tous les besoins n'étant pas totalement définis à cette date pour l'année suivante.

Pour 2014, les orientations présentées sont sujettes à encore plus de modifications quand nationalement, il est annoncé que suite à la future publication du plan stratégique BPCE 2014-2017, ces orientations sur la formation pourront être notablement modifiées.

Parmi les nouveautés annoncées en BPL, il y aurait la mise en place d'un PSP (parcours soutien professionnel) pour les chargés de clientèle professionnelle.

Par ailleurs les élus SUD ont une nouvelle fois dénoncé l'hypocrisie qui consiste à mettre en place des formations réglementaires liées au devoir de conseil, au respect de la clientèle et le fait que de nombreuses fois dans l'année les salariés doivent placer impérativement tel contingent ou tel produit. Dans ces périodes, le besoin du client et le devoir de conseil passent souvent après l'obligation de remplir l'objectif assigné par l'entreprise !!!

## ► Projet d'accord pour la mise en place d'un contrat de génération à la CEBPL

La direction de la CEBPL, contrainte par la législation, a proposé aux organisations syndicales un accord sur le contrat de génération. Cet accord doit favoriser l'emploi des jeunes, maintenir dans l'emploi les seniors et aussi favoriser leur embauche, assurer la transmissions des savoirs et des compétences.

L'accord proposé, qui n'est pas révolutionnaire, a le mérite de cadrer certaines mesures sur une période courte jusqu'au 31 décembre 2014. La CEBPL s'engage à ce que 70% des embauchés soient des jeunes de moins de trente ans et que parmi ceux-ci 60% soient en situation de précarité ou d'entrée dans la vie active. Sur le thème des jeunes, la direction a intégré une partie des propositions de la délégation SUD SOLIDAIRES.

Pour les embauches de seniors, la CEBPL s'engage (seulement) à entrer en contact avec pôle emploi.

Cet accord, qui aurait pu être plus volontaire dans l'engagement sociétal de l'entreprise pour lutter contre le chômage, n'est pas non plus nuisible aux salariés en place dans l'entreprise.

A ce jour, SUD réfléchit à son positionnement vis-à-vis de cet accord qui est proposé à la signature le 18 septembre 2013.