



Solidaires, Unitaires et Démocratiques dans le Groupe BPCE
Section syndicale Caisse d'Épargne 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
Email : sudceidf@orange.fr

facebook : SUD BPCE



INFOS CE SEPTEMBRE 2012

- **Réorganisation BDD**
- **Grand show de l'été : Garantie Urgence, Garantie Famille**
- **Challenges et bons amplitude**

➤ Réorganisation BDD

La réorganisation de la BDD, ses derniers développements, et l'insuccès malheureusement prévisible rencontré pour la création de la ligne d'accueil, constituaient le morceau de choix du Comité d'entreprise du 27 septembre.

La présence et les différentes interventions de G. Lebrun, directeur du réseau, ont pimenté les débats. Droit dans ses bottes G. Lebrun "maître du monde" affirme aller chercher le PNB où il se trouve. "Omnipotent", il revendique d'arracher les commissions des filiales à n'importe quel prix. "Tyrannique", il va jusqu'à bafouer les engagements pris par le directoire, notamment en terme de risques psychosociaux.

Pour nous, le directeur du réseau tient des propos dangereux et ses méthodes sont également dangereuses tant elles peuvent, à terme, pousser les salariés à la faute. Comme on pouvait s'y attendre, un an après la présentation du projet de réorganisation de la BDD, le bilan est pour le moins mitigé et c'est un euphémisme.

La création des nouvelles catégories d'agence (A, B, C) en fonction du fond de commerce, a eu pour effet mécanique la promotion de 90 DA, 51 de CM6 à CM7 et 39 de CM7 à CM8. C'est plus que ce que prévoyait initialement le réseau. Elle a également engendré 91 mobilités de DA et DAA que le réseau ne souhaitait souvent pas promouvoir. Les catégories d'agence devant être revues annuellement, reste à savoir ce qu'il adviendra dans les années à venir.

Au-delà du renfort de management de proximité, la direction du réseau visait la création d'une ligne d'accueil importante avec l'affectation de 128 collègues, aujourd'hui AGC et RGC, sur des emplois d'accueil.

Sud avait déjà exprimé ses doutes et réticences sur la méthode utilisée pour cette création d'accueil. Pourquoi chercher à diminuer le nombre d'AGC et RGC alors que les fonctions de contrôle de premier niveau, le respect des procédures et la maîtrise du risque prennent chaque jour plus d'acuité dans le réseau ? Pour **Sud** la création de l'accueil doit coexister avec le contrôle au sein des agences.

C'est sans surprise, qu'après avoir rencontré 240 AGC et RGC sur les 283 aujourd'hui en poste, le réseau devra se contenter de 16 candidats à l'accueil (12 RGC, 4 AGC). On est loin des 128 postes proposés.

L'échec de la direction du réseau est à mettre à son seul crédit. Nous l'avons dit, écrit et répété, son entêtement à vouloir faire perdre 3 240 • annuels aux AGC et RGC concernés aura été pour beaucoup dans la réflexion des collègues concernés.

Même succès chez les AECP. Sur les 38 salariés occupant ces emplois, 36 ont souhaité poursuivre leur activité alors que le réseau souhaitait supprimer 10 postes.

A en croire G. Lebrun, les actuels AGC et RGC continueront d'exercer leurs missions actuelles et se verront même dispenser des formations spécifiques afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs fonctions. Et pour l'accueil, il fera au mieux avec les volontaires actuels. A suivre.

➤ **Grand show de l'été : Garantie Urgence, Garantie Famille**

Ecureuil-Vie a promis à l'ensemble des Caisses une commission exceptionnelle de 10M• sur les ventes brutes réalisées en Garantie Urgence et Garantie Famille.

Pour le directeur du réseau il s'agit d'arracher le PNB où il se trouve et de se goinfrer la plus grosse part du gâteau possible soit 1,4M•.

.../...

Et pour parvenir à ses fins, peu importe la méthode utilisée. Voyant qu'à fin juin, les résultats n'étaient qu'à hauteur de 400 K€, le grand show de l'été a été décidé. Ainsi fin août et après une campagne de mails incendiaires et culpabilisateurs destinés aux "mauvais élèves", après la réapparition des classements de l'ensemble des agences contrairement à ce que prévoit le plan de prévention des risques psychosociaux, la commission atteint 800 K€ mais ça n'est toujours pas assez. On est encore trop loin de l'objectif que G. Lebrun s'est assigné. Et pour l'atteindre, tout est bon, y compris tous les tableaux "sauvages" destinés à "piloter" le taux d'atteinte de ventes brutes.

En ce moment même, des contrats Garantie Urgence qui ne rapportent que 30% de la commission sont résiliés d'office et transformés en Garantie famille qui compte pour 70 %. En voilà du bel ouvrage ! Mais après tout, peu importe les résiliations à venir ou enregistrées puisqu'on travaille en ventes brutes.

➤ Directeurs d'agence "Nomades"

Sud réclame la création de roulants sur le réseau commercial afin de favoriser les remplacements, l'ouverture des agences et les relations avec la clientèle.

Mais, le projet de DA "Nomades" tel quel n'est pas la bonne réponse aux problèmes posés par l'absence, voire à la vacance de postes de Directeurs d'agence.

1 En effet, les territoires et distances à parcourir (totalité d'une DR) par rapport au nombre de postes créés sont très, voire trop importants. **Refus de diminuer la taille du domaine d'intervention.**

2 Un appel d'offres est indispensable, car au-delà de la cible que le réseau s'est fixée (les anciens) d'autres DA confirmés peuvent être intéressés par ces missions de DA Nomades et partager ainsi leur savoir-faire. **Refus de recruter les DA Nomades sur réponse à appel d'offres.**

3 Au vu de la technicité, de la disponibilité, des capacités d'adaptation que ce poste réclame, le versement d'une prime est indispensable. Le forfait cadre pour lequel devra opter le "Nomade" n'est pas fait pour ça et ne suffira pas, loin de là. **Refus de verser quelque prime que ce soit.**

4 Pour **Sud**, si le réseau maintenait sa cible de DA anciens, ces postes pourraient, par exemple, être liés à des temps partiels afin de favoriser un départ en douceur de l'entreprise. **Refus.**

Pour Sud, si le directoire a la volonté d'améliorer durablement les conditions de travail dans le réseau et de faciliter les remplacements, il se doit de créer un volant de roulants sur les métiers d'agence : Coco, Cofi, AGC, RGC et DA. Les élus Sud face aux refus réitérés du réseau d'améliorer son dossier ont voté contre le projet tel que présenté.

➤ Challenges et bons amplitude

On le savait depuis que la CEIDF a subi un contrôle de l'URSSAF, les bons acquis dans le cadre des challenges sont socialisables et fiscalisés. Mais, la CEIDF n'a pas trouvé mieux que de procéder en "loucedé", sur la paie de septembre à l'imputation des bons challenges sur les salaires. C'est ainsi que de très nombreux collègues bénéficiaires de bons amplitude cette année ont vu leur salaire amputé de quelques dizaines voire centaines d'euros. Aucune information préalable n'aura permis aux uns et aux autres d'anticiper cette ponction effectuée le mois où traditionnellement les impôts et autres charges sont les plus lourds. Aucune latitude n'aura été laissée non plus quant à un lissage des sommes en questions. Une nouvelle fois, la communication de la DRH aura été au top.

Il va sans aucun doute falloir réfléchir à un autre mode de "récompense" car, comme **Sud** le dénonce depuis des années : rien ne vaut une augmentation de salaire pérenne, certainement pas des bons d'achat dans telle ou telle enseigne.



J'ADHERE !

J'ADHERE AU SYNDICAT NATIONAL SUD-BPCE

NOM

PRENOM

SEXE DATE DE NAISSANCE

ADRESSE PERSONNELLE

.....

FONCTION

AFFECTATION

CLASSIFICATION.....

COTISATION MENSUELLE (0,40% SALAIRE NET).....

JE M'ENGAGE A PAYER MA COTISATION.

LE A

SIGNATURE

N° 22/ 2012

Le 2 octobre 2012 / Les élus Sud au Comité d'entreprise

Jean-Philippe Bastias - Valérie Boisliveau - Jérôme Bonnard - Christine Deldicque - Martine Desaulles - Olivier Le Saëc - Bettina Larry - Françoise Quelen - Philippe Salvador - Patrick Saurin - Jean-Marie Zemliakoff