



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.sudbpce.com
Email : sudceidf@orange.fr



SUD BPCE



tous ensemble !

Infos CE de juillet 2014

- **Contrat de travail et sanctions disciplinaires**
- **« Club managers »**
- **Redressement URSSAF**
- **Evolution des missions de l'Agence dédiée au personnel**
- **Règles de déclenchement des délais d'encaissement**
- **Déménagement Îlot Louvre**

○ **Contrat de travail et sanctions disciplinaires**

L'activité au sein de la CEIDF est régie par des procédures, règles de déontologie, de conformité et un règlement intérieur destinés à éviter toute forme de dérapage. En cas de méconnaissance, de non-respect de ces « garde-fous », ou en cas de faute dont la gravité reste à apprécier, le DRHS a une échelle de sanctions à sa disposition : avertissement, blâme, mise à pied disciplinaire, rétrogradation et licenciement pour faute.

Depuis son arrivée, en avril 2013, le DRHS ne fait ni dans la dentelle ni dans la demi-mesure. La tendance se confirme en 2014 où il a déjà prononcé près d'un licenciement par semaine depuis janvier. Tous les motifs sont bons : retards répétés, absences injustifiées, utilisation inappropriée de Facebook, sont mis sur le même pied d'égalité qu'une malversation, par exemple. Avertissements et blâmes sont utilisés avec parcimonie, le DRHS leur préfère la solution la plus radicale : le licenciement pour faute grave.

Autre exemple de sa vision et de sa lecture des droits des salariés : l'usage fait de la mise à pied conservatoire, c'est-à-dire de la suspension provisoire d'un salarié avant sa convocation à un entretien préalable. Celle-ci s'entend normalement en cas de délit de nature grave ou en cas d'extrême urgence. Peu lui importe ! Et lorsqu'il exerce cette mise à pied conservatoire, alors que le statut prévoit que le salarié a droit à "la moitié au moins" de son salaire, G. Dusart lit la moitié et "la moitié seulement"... Tous ces licenciements et sanctions ne sont pas toujours justifiés et les prud'hommes se prononceront sur leur validité.

Le Syndicat et les élus **Sud** défendent les intérêts matériels et moraux de tous les salariés, cadres et non cadres et, à ce titre, ils sont là pour faire respecter leurs droits. Nous aurons l'occasion d'en reparler tout prochainement.



○ **"Club managers"**

Le "Club Managers" : quésaco ? Créé au sein de la CEIDF et animé par le DRHS, est-ce une œuvre caritative, un club de réflexion, un nouveau laboratoire d'idées à la mode ? Les élus **Sud** ont voulu en savoir plus sur ce qui n'est finalement qu'un canal d'information privilégié à destination du haut encadrement. L'intimité du "Club" permet au "G.O." de livrer sa version des dossiers et des faits sans retenue ni surtout contradiction.

L'adhésion au "Club" est obligatoire dès lors qu'on occupe un emploi CM9, CM10 ou Hors classification. A ce jour, il compte 103 membres en prise directe avec les directives du directoire. Question : les DSC CM8 seront-ils destinataires des informations spéciales "Club Managers" comme leurs homologues CM9, ou la barrière de la classification sera-t-elle infranchissable ?

Plaisanterie mise à part, le DRHS poursuit son bonhomme de chemin avec son idée d'une entreprise coupée en deux. Il a même inventé cette notion absconse de "clients salariés" et "clients managers".

.../...

Aurait-on à traiter avec un DRHS catégoriel qui, le moment venu, utilisera le canal "Club Managers" pour appeler à voter pour l'officine catégorielle prétendant représenter les "clients managers" ?

○ Redressement URSSAF

Dans l'esprit de G. Dusart - peut-être est-ce du fait de son passage à la Gestion des Dirigeants et des Potentiels du Groupe BPCE - , la CEIDF compte deux catégories bien distinctes de salariés. Le haut encadrement (CM9, CM10 et Hors Classification) et les autres, tous les autres. Ça se traduit très concrètement au détour de notre question anodine sur le redressement URSSAF.

A l'affût de l'économie la plus mesquine, le DRHS entend supprimer la gratuité du Forfait Satellis Essentiel et du Bouquet Liberté de base (hors Izicarte).

Sa décision serait motivée par le redressement URSSAF de... 324 000 euros subi par l'entreprise sur la période contrôlée du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2012, soit 3 ans.

Prenons notre calculatrice financière : 324 000 € de redressement sur 3 ans soit 108 000 € par an. Partons du postulat que 4 000 salariés bénéficient de cet avantage tarifaire, cela représente un coût par an et par salarié de 27€. On comprend mieux l'impérieuse nécessité de revenir sur cet avantage qui, s'il était maintenu, remettrait en cause les équilibres financiers de l'entreprise...

Concomitamment, le DRHS ne donne pas "aux pauvres" mais prête "aux riches" et se propose d'augmenter le plafond d'encours des prêts immobiliers à taux bonifié pour achat d'une résidence principale de 500 K€ à 600 K€, et pour l'achat d'une résidence secondaire de 250 K€ à 600 K€ sans prise de garantie... Cette dernière mesure concerne bien évidemment le public le plus large !

Sud n'opposera jamais les intérêts des salariés, cadres ou non cadres, et militera toujours pour le mieux disant en matière d'avantages tarifaires pour tous.

○ Evolution des missions de l'Agence dédiée au personnel

Selon le directoire, le mécontentement des salariés-clients de la CEIDF face à l'iniquité de traitement par rapport aux clients, les interventions de l'Inspection générale BPCE et de l'Autorité de contrôle prudentielle (ACP) justifieraient, à eux seuls, l'évolution des missions de l'Agence dédiée au personnel.

En fait d'évolution, on assiste à une révolution avec un changement total d'orientation. Cette agence qui est cantonnée depuis sa création à un rôle de contrôle des conditions réservées aux salariés de l'entreprise, de décision en matière de MAD et de remises tarifaires, deviendrait dès 2015 une agence commerciale de plein exercice ayant en charge la

gestion des comptes des salariés de la CEIDF, de Natixis et de BPCE soit 4 500 collègues de l'entreprise et 5 000 salariés des filiales.

Pour ce faire, l'effectif de 6 collègues directeur d'agence, chargés et assistants de contrôle sera revu.

Demain, l'agence sera dotée d'un directeur d'agence CM7, d'un second d'agence RCP CM6, de 7 conseillers financier et chargés de clientèle particulier et d'un chargé de contrôle. La question sera plus amplement traitée lors du CE du mois d'août.

○ Règles de déclenchement des délais d'encaissement

Oui, il faut lutter contre la fraude, mais le nouveau paramétrage Mysys des délais d'encaissement des chèques, sans information préalable de la clientèle, a provoqué un tollé. Pour certaines agences les MAD ont doublé, pour de très nombreux clients ce sont des réserves d'encaissement de 10 jours ouvrés, soit 14 jours calendaires qui ont été appliqués sur des chèques salaire inférieurs à 2.200 €. La conséquence immédiate et prévisible est la recrudescence des incivilités dans certaines agences.

Erwan Bonnet, directeur risques et conformité, invité par les élus Sud à faire un point précise :

- qu'avec le nouveau paramétrage 85 % des clients échappent à une réserve d'encaissement.

- restent 15 % parmi lesquels il n'y a pas, heureusement, que des escrocs potentiels, mais surtout beaucoup de clients fragiles qui subissent un délai de 14 jours avant de pouvoir disposer de leur salaire.

Pour **Sud**, ce sont près de 100 000 clients doublement pénalisés par des tarifications durant l'indisponibilité des chèques.

Cette situation n'est tenable ni pour les conseillers, ni pour les directeurs d'agence seuls habilités à lever la réserve d'encaissement.

E. Bonnet, manifestement informé de l'urgence de la situation, a pris la décision d'augmenter le montant des chèques pour les clients connus. Cette décision sera effective avant le 18 août.

En attendant, si les frais génèrent du PNB, ils pénalisent les clients fragiles. Et les remises de tarification souhaitables et recommandées impactent négativement la part variable sous forme de malus...Elles demeurent exceptionnelles.

○ Déménagement Ilôt Louvre

"En avril, ne te découvre pas d'un fil ; en mai, fais ce qu'il te plaît ; en juin, tu te vêtiras d'un rien". Et en juillet, à la corbeille mets tes projets. Ce proverbe convient bien au déménagement de l'Ilôt Louvre envisagé un temps sur Cergy. En effet, la CEIDF a définitivement abandonné cette option. La recherche de locaux se poursuit néanmoins. A Suivre.