



Solidaires, Unitaires et Démocratiques dans le Groupe BPCE
Section syndicale Caisse d'Epargne 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 24 septembre : Réorganisation du Pôle BDD

Au début, le big bang

La réorganisation de la BDD verra officiellement le jour le 1^{er} octobre, après un simulacre de consultation des instances représentatives du personnel. CGC et CFDT qui ont validé cette réorganisation malgré un manque flagrant d'information, s'en mordent les doigts "si on aurait su, on n'aurait pas venu". Et tels les bourgeois de Calais, exhorte le DRHS à les entendre dans leurs suppliques inaudibles. Et pour cause ! Gilles Lebrun annonçait une réorganisation à iso effectif avec un renforcement du Pôle BDD d'une quinzaine de personnes. Neuf mois plus tard, les effectifs de ce même Pôle sont en chute libre : - 152 inscrits, soit - 168 ETP. Quant à G. Dusart, en brandissant 182 promotions, il veut minimiser les aberrations d'une réorganisation qui s'attaque aux conditions de vie de dizaines de salariés toujours plus éloignés de leur domicile, rémunère au rabais et à la tête du client les changements d'emploi et dévoie les schémas d'agences existants, pour ne citer que quelques exemples. Qui plus est, le directoire ne nous dit pas tout, loin de là, de ses intentions sur le mode de calcul de la part variable 2014.

Part variable 2014 : ça sent l'embrouille

C'est en janvier dernier, avant que le projet de réorganisation ne lui soit présenté, que le CE a dû remettre un avis sur le règlement de la part variable 2014. Ce n'est qu'en juin que le directoire présentait succinctement le principe retenu: un arrêté des compteurs au 30 septembre, un autre de trois mois post-réorganisation. A quel niveau cet arrêté sera-t-il fait ? Les résultats réels des 9 premiers mois compenseront-ils ou s'ajouteront-ils à ceux du dernier trimestre ? G. Dusart se dit incapable de donner le début du commencement d'un éclaircissement à six jours de la date d'arrêté choisie par le directoire. Amateurisme ou coup tordu ?

Des schémas d'agence abandonnés

Lors de la fusion en 2008, le directoire créait des postes de directeurs adjoints dans toutes les agences sur une base simplissime, claire et transparente. Dans une agence CM8 ou CM7, le directeur d'agence (DA) était classé CM8 ou CM7, le directeur adjoint (DAA) CM6. Dans une agence CM6, le DAA était TM5.

Ce type d'organisation a perduré avec la création des catégories d'agences en 2011. Dans une agence de catégorie A ou B, le DA est CM8 ou CM7, le DAA CM6. Dans une agence de catégorie C le DA est CM6 et le DAA TM5.

Plus que jamais obsédé par la réduction de la masse salariale, le directoire fait feu de tout bois et balaie ces schémas d'un revers de main.

Une agence de catégorie A ou B dotée aujourd'hui d'un directeur adjoint CM6 pourra, le 1^{er} octobre, voir celui-ci remplacé par un second d'agence RCP TM5 au faux prétexte qu'il n'y aurait plus la même dimension "managériale"... Y'a pas de petites économies.

Augmentations individuelles : "si la photo est bonne", et encore

Quant au coût de la réorganisation (promotions et mesures salariales) **Sud**, le disait : y'en aura pas pour tout le monde. C'est aujourd'hui vérifiable avec les changements d'emplois, et plus spécialement pour les DAA CM6 nommés directeur adjoint d'agence principale (DAAP) CM6 ou même DA CM6. "Si la photo est bonne", certains auront une augmentation individuelle reconnaissant le changement d'emploi et l'accroissement des responsabilités par exemple. Les autres, et ils sont nombreux, ne toucheront pas un centime de plus.

Des mobilités en surnombre

Le 1^{er} octobre, plus de 900 collègues changeront d'affectation. C'est, ni plus ni moins, le double de ce qui a été annoncé au Comité d'entreprise lors de sa consultation. Neuf cents, c'est près d'un tiers des salariés du réseau commercial qui bougera ce jour-là. Si certains seront « rapprochés de leur domicile », d'autres, et ils sont encore trop nombreux s'en verront encore plus éloignés

DERNIERE MINUTE :

Un certain nombre de mobilités géographiques sont différées ou annulées *in extremis*. De nouveaux mouvements seraient d'ores et déjà prévus pour la fin du mois d'octobre. A suivre.

.../...

qu'avant. Ils effectueront plus de deux heures de transports quotidiens pour aller et revenir de leur lieu de travail.

De fait, le 1^{er} octobre, nombre d'agences ouvriront à la clientèle sans qu'aucun salarié présent le 30 septembre et connu des clients ne soit encore là pour assurer le suivi des relations, décisions, engagements pris.

Rapprochement domicile/travail : c'est fini ?

Pour ceux qui nourrissaient l'espoir de travailler plus près de chez eux un jour, emménager plus près de leur lieu de travail serait-il malheureusement le plus sûr moyen d'y parvenir ?

En effet, avec la suppression des Groupes, la DRH change radicalement les règles dites de rapprochement domicile/travail. Maintenant, le périmètre de référence est la DR et non, comme on aurait pu l'espérer, deux ou trois DSC.

Assistants RH

Initialement en charge de la gestion des effectifs des Groupes, les assistants rattachés à la DR devront en gérer les effectifs. En surnombre au regard de la cible de la réorganisation leur répartition est pour le moins disparate : 8 ARH sur la DR 78, 7 sur le 91 pour 2 sur le 92 ou sur le 93 par exemple. Certains travailleront en doublon, mais combien de temps ?

AGC/RGC

Dans le collimateur depuis quelques années, les emplois de RGC (pourtant reconnus d'utilité publique par les agences qui en sont dotées) et ceux d'AGC qui permettent très souvent, grâce à leur mobilité, l'ouverture des agences en sous-effectif, sont gérés de manière extinctive. Les départs ne sont pas remplacés. Néanmoins, il reste officiellement 67 AGC roulants et 182 RGC fixes ou roulants. Les non sédentaires sont rattachés à la DR. Certains le seront à une DSC pour le calcul des indemnités kilométriques, et à 3 voire 4 DSC pour les remplacements.

D'autres sur Paris Est et Ouest, sur le 93, le 94 notamment pourraient être amenés à exercer leurs talents sur plus ou moins 40 agences.

Sud sera particulièrement attentif au traitement qui leur sera réservé avant que, de guerre lasse ou épuisés, ils ne demandent une sédentarisation ou bien un changement d'emploi.

Directeurs d'agence

Malgré la création de 80 postes de Directeurs de secteurs commerciaux (DSC CM9 et CM8) nombreux sont les directeurs d'agence déçus, à tort ou à raison, par cette réorganisation.

Plus spécialement les DA CM8 exclus de l'emploi de DSC qui doivent céder leur place, quitter leur agence pour une plus petite parfois ou accepter un poste de directeur adjoint d'agence principale.

Il en va de même pour les directeurs de groupe en poste qui envisageaient, pour certains, un emploi de directeur régional adjoint voire directeur régional.

Gestion privée et gestion des professionnels

On peut se demander comment et par qui ont été découpés les secteurs d'intervention des chargés d'affaires gestion privée et professionnels tant ce découpage semble fait souvent en dépit du bon sens.

La pression s'organise sur les DSC et les équipes commerciales

C'est dans un luxueux hôtel 4 étoiles de la région parisienne, qu'à l'avant-veille de leur prise de fonction officielle, le directoire a réuni tous les cadres (réseau et fonctions support) de la BDD.

Mais, les cadences infernales imposées par un directeur du réseau « roi de sa fête » ne leur auraient pas permis de profiter des bienfaits de la piscine et du Spa qui pourtant leur tendaient les bras.

Plus sérieusement, les nouveaux Membres du Club Managers, ont du pain sur la planche. A commencer semble-t-il par assumer une partie des responsabilités pénales de l'employeur, celles liées au respect de l'affichage obligatoire à la clientèle, notamment.

Ils vont devoir satisfaire à l'engagement managérial et :

- « Donner du sens aux stratégies et ambitions de la CEIDF, en se montrant exemplaires dans leurs propos, leurs actions et leur posture »,
- ils devront également :
- « Dynamiser la performance »,
- « Diffuser l'esprit d'équipe et être les garants de l'équité mais également porter un regard bienveillant sur les salariés en échec »,
- « Développer les compétences ».

Bref, en 4D, ils vont devoir réaliser tout ce que ne fait pas le directeur du réseau depuis des années : bienveillance, exemplarité dans les propos, dans la posture, etc. Sans doute mesurent-ils déjà l'ampleur de la tâche qui les attend, à commencer par la gestion des états d'âme des déçus, ou les ego froissés des écartés des postes de DSC ?

Et maintenant, il va falloir passer à l'essentiel de cette réorganisation : satisfaire les exigences de rentabilité et d'augmentation de productivité dans tous les domaines à commencer par la bancarisation, l'activation, l'IARD, la clientèle patrimoniale, etc. Nous aurons l'occasion d'y revenir.