



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 70 23 53 38  
Site : [www.sudbpce.com](http://www.sudbpce.com)  
Email : [sudceidf@orange.fr](mailto:sudceidf@orange.fr)



SUD BPCE



tous ensemble !

# Infos CE Octobre 2014

- **Règlement Part Variable 2015**
- **Mobilités géographiques**
- **AGC-RGC roulants**
- **Ponts 2015**
- **Rapprochement domicile travail**
- **Effectifs**

## ○ Part Variable 2015

Dès son arrivée à la CEIDF, Gérard DUSART, un homme prometteur, garantissait la refonte et la simplification de la part variable 2015. Engagement non tenu, un de plus.

La partie règlement n'est qu'un copier-coller de celui des années précédentes et préfigure du contenu des annexes concernant BDD - BDR et fonctions supports. Il faudra attendre 2016 au mieux, les calendes grecques plus certainement, pour que le chantier remaniement de la part variable soit ouvert.

Il y a pourtant du pain sur la planche avec ce système opaque, inégalitaire, et inopérant commercialement. La version 2015 reste une usine à gaz pour nombre de collègues de par sa complexité, son lot de critères subjectifs à la main de la hiérarchie ou d'items sur lesquels les collègues concernés ne peuvent agir.

C'est l'exemple des assistants, dont 60 % de la part variable dépendent du réseau et de critères sur lesquels ils n'ont aucune prise.

La réponse de L. Collet à cette remarque ? Oui, il faudra peut-être songer à les rattacher aux fonctions supports.

Autre exemple flagrant celui des AGC et RGC roulants : 40 % de leur part variable dépendent de leur appréciation managériale reposant sur 3 critères (traitement du RPM, complétude DRC, respect du plan des contrôles). Or, la majorité de ces roulants, dépourvus des habilitations nécessaires, ne se voit plus confier le traitement du RPM, ne maîtrise pas la complétude ou l'incomplétude des DRC des agences ou est dans l'incapacité de respecter le plan des contrôles en étant cantonnés de plus en plus à l'accueil. L. Collet propose un additif avec des critères substitutifs à utiliser.

Ces deux exemples parmi tant d'autres illustrent magnifiquement l'arbitraire de ce système. **Sud** ne se lassera jamais de dire tout le mal qu'il pense de cette part variable,

faux complément de rémunération pour une majorité de collègues. **Sud** est opposé à ce système en vertu duquel il faut réaliser 120 % de ses objectifs pour espérer déclencher un versement, ce système qui met artificiellement en compétition les DR, DSC, agences et collègues, ce système qui plafonne la part variable des fonctions supports selon les résultats du réseau commercial.

Tout ceci ne fait que conforter notre revendication depuis sa mise en place : son remplacement pur et simple par une prime correspondant à un mois de salaire moyen dans l'entreprise.

## ○ Mobilités géographiques réorganisation de la BDD 2014

Le Comité d'entreprise et les CHSCT ont été consultés sur la base de 15% des effectifs BDD susceptibles de subir une mobilité géographique, soit près de 500 collègues. Ce sont finalement 912 mobilités qui ont eu lieu au 1er octobre et 76 supplémentaires sont attendues dès le 4 novembre.

On peut, dans ces conditions, affirmer que la consultation des instances représentatives du personnel a été déloyale. D'autant plus déloyale qu'il reste une question à laquelle la DRH ne répond pas : combien de mutations sont intervenues sur les 9 premiers mois de l'année 2014 afin d'anticiper la réorganisation ? Les mobilités définitives varieraient, selon les sources, de 1300 à 1600.

Au-delà d'une bataille de chiffres qui peut paraître stérile, c'est un réseau totalement déstabilisé, des agences aux effectifs entièrement modifiés, des collègues ne connaissant que le format NCA débarquant en format classique avec caisse automatique par exemple, qui doivent continuer de produire toujours plus de résultats. Ce bouleversement est-il destiné à créer un électrochoc et à casser encore plus les collectifs de travail ? On a du mal à expliquer autrement le nombre extraordinaire de mobilités intervenues

.../...

Que les collègues se rassurent : ils ont possibilité de faire part de leur insatisfaction quant à leur nouvelle affectation post réorganisation, laquelle bien souvent a considérablement allongé leur temps de trajet, via la boîte dédiée. Quant à la réponse qui leur sera apportée par la DRH...

## ○ AGC-RGC roulants

Depuis la réorganisation de la BDD, la population des AGC-RGC roulants se trouve confrontée à une situation sans précédent. En effet, elle passe d'un territoire à couvrir d'une dizaine d'agences à plus de 35. Les élus ont réitéré leur demande d'une organisation revue avec, pourquoi pas, des zones plus restreintes d'intervention pour que les collègues travaillant sur la petite et la grande couronne soient logés à la même enseigne.

Laurent COLLET reconnaît qu'il y a des difficultés qu'il explique par une situation d'emploi tendue générant des "complications ponctuelles" (sic). Il propose de se reposer la question dans quelques mois.

Pour les élus **Sud**, il ne saurait être question de laisser passer quelques mois au risque de voir la santé des salariés se dégrader et certains collègues jeter l'éponge devant tant de difficultés. Mais n'est-ce pas l'objectif de la direction qui verrait par ce biais le moyen d'atteindre sa cible de façon plus rapide : en finir avec la filière AGC-RGC roulants ?

## ○ Ponts 2015

2 jours pour les salariés travaillant du lundi au vendredi : vendredi 15 mai et lundi 17 août.

3 jours pour les salariés travaillant du mardi au samedi : samedi 4 avril, samedi 23 mai et samedi 18 août.

Les ponts seront publiés sur Intranet. Pour les élus **Sud** au comité d'entreprise, il semble que le compte n'y soit pas. Nous étudions la question et nous nous pourrions en justice si nécessaire.

## ○ Rapprochement domicile-travail

Le directoire a profité de la réorganisation BDD pour modifier le rapprochement domicile-travail en profondeur. C'est maintenant sur une DR qu'il convient d'effectuer sa demande, puis avec un peu de chance, on pourrait se voir proposer une, voire deux DSC.

Alors que cette modification était envisagée dès le mois de janvier dernier, l'outil informatique dédié n'a pas été mis à jour pour autant, aucune date n'a été avancée pour une remise en service. En attendant, les collègues sont invités à formuler leurs demandes via la boîte dédiée à la réorganisation de la BDD.

Tout est organisé pour mettre un maximum de bâtons dans

les roues de celui qui se risquerait, quand l'outil sera à nouveau en service, à demander un rapprochement de son domicile. Outre le fait qu'il va devoir se positionner sur une DR en lieu et place d'un groupe, la DRH, jamais à court d'idée, invente des règles toujours plus contraignantes :

- la saisie de la première demande est admise à partir de 3 ans d'ancienneté à la CEIDF et 3 ans dans l'emploi. Sans compter que l'outil ne tient compte que de la distance kilométrique et non du temps de trajet.

Compte tenu de la situation post réorganisation avec des dizaines de collègues qui ont des temps de trajet inacceptables pour se rendre dans leur nouvelle agence d'affectation, nous demandons à la direction de revoir sa copie dans les plus brefs délais. Il ne sert à rien de se lancer dans un dispositif orsec de recrutement si, par ailleurs, on dégoûte les collègues en poste au risque de les voir partir à la concurrence faute d'avoir pu obtenir satisfaction à la CEIDF.

## ○ Effectifs

Depuis janvier, les effectifs de la BDD fondent comme neige au soleil avec toutes les conséquences négatives accompagnant la perte de près de 200 CDI en neuf mois. Des agences en manque de conseillers financiers, des congés maternité non remplacés, un manque cruel de conseillers commerciaux et des agences sans directeur d'agence ou sans second.

Le directoire vient enfin de décider la reprise des recrutements et fait feu de tout bois pour trouver les candidats idéaux quantitativement et qualitativement, avec un niveau licence exigé et/ou une expérience professionnelle.

La chasse est ouverte via les réseaux sociaux, les sites spécialisés, les salons mais aussi un cabinet de recrutement externe pour les emplois de directeur d'agence et Gestion privée. En 15 jours, 31 personnes auraient été recrutées. Reste à savoir combien resteront à l'issue de leur période d'essai.

Mais la situation est telle qu'il est fait un appel croissant à l'intérim (surfacturé 2,2 à 2,6 fois par rapport à un CDD) au moins jusqu'en décembre.

Les collègues qui ont postulé en interne sur les appels d'offres retirés au bout de 48 heures devraient voir leur candidature examinée.

Bref, l'état d'urgence est déclaré, la DRH a même cédeisé des CDD bac +2 qui faisaient l'affaire. C'est osé !

Mais nous le disons et le répétons, ce plan de recrutement de 150 personnes est notoirement insuffisant compte tenu du turn-over qui bat son plein à la CEIDF et qui devrait aller en s'accroissant car les autres banques sont elles aussi parties à « la chasse », selon l'expression favorite de nos professionnels de la DRH.