



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
Fax : 01 40 26 49 13
Site : www.sudbpce.com
Email : sudceidf@orange.fr



SUD BPCE



tous ensemble !

Infos CE 29 octobre et 5 novembre

- **Bicentenaire de l'Ecureuil : les travaux d'Hercule**
- **EAC : le bilan**
- **Réorg BDD : point effectif**
- **Médecine du travail : service santé en grande difficulté**
- **Projet de réorganisation de la BDR**
- **Chamboule-tout dans la prise des congés**

Grands travaux agence Louvre 2018

À la veille du bicentenaire de l'Ecureuil, on ne peut que se féliciter que la CEIDF engage enfin des travaux à l'agence Louvre laissée pour compte depuis des années. Mais à quels prix (financier et organisationnel) ?

Pour que cette agence historique réponde aux exigences : 16 mois de travaux, 15 salariés répartis sur deux agences de repli avec des changements d'horaires (fermeture de l'agence le lundi) au risque de mécontenter une clientèle professionnelle notamment assez exigeante et une modification de l'organisation commerciale en profondeur seront nécessaires.

Le Comité d'entreprise doit se prononcer en décembre sur le repli des collègues de cette agence. Toutefois, la partie RH est étonnamment absente de ce dossier. En effet, rien n'est dit par exemple sur le sort des collègues travaillant aujourd'hui du lundi au vendredi.

Les élus **Sud** souhaitent connaître le coût total de l'opération de modernisation du « navire amiral », mais également le futur « visage » de l'agence Louvre ainsi que son organisation envisagée. Ces questions revêtent une importance particulière dans le contexte actuel. En effet, la Banque Postale qui a elle aussi de l'ambition, a entamé en mai dernier des travaux colossaux de rénovation (chiffrés à 200M€) de son agence centrale située en face de la Caisse d'épargne. On pourrait, de ce fait, assister à une compétition entre les deux établissements à celui qui aura la plus belle, la plus moderne, la plus digitale. Mais à quel prix ?

EAC

Le bilan du « cru » 2015 s'imposait. Il ne révèle pas de grand changement par rapport au précédent.

Sur un effectif « éligible » de 4 212 collègues, 93.9 % ont eu un entretien, seuls 131 salariés ne l'ont pas réalisé. Dans la mesure du possible, il se fera sous forme papier et sera intégré dans l'outil sous forme de pièce jointe. L'immense

majorité des collègues (85 %) maîtrisent toutes les compétences de l'emploi (niveau 3 et 4). 566 collègues maîtrisent « partiellement l'emploi » et 13 ne le maîtrisent pas. Les proportions varient assez peu par rapport à 2013.

Des questions demeurent cependant... lorsque l'on est noté depuis plusieurs années en 3 et que subitement on est noté 2 par un nouveau hiérarchique par exemple ! Et bien la réponse apportée est : « on n'est pas à l'école des fans ». Les collègues concernés apprécieront...

Pour cette raison ou pour d'autres, 94 collègues sont en désaccord avec le compte rendu de leur entretien et 4 ont fait un recours. Pour ceux notés en 1 et 2, il existe le dispositif « crescendo », qui a été élaboré selon la direction pour les soutenir et les remettre à niveau, et toujours avec leur accord préalable. Les élus **Sud** ont pu malheureusement constater que la réalité est fort différente et que ce dispositif acte plutôt un motif de licenciement pour la CEIDF.

Hormis l'enveloppe « avancement et prime » à discrétion de la hiérarchie et l'hypothétique « vivier », rien à dire pour les collègues notés en 4.

Réorg BDD : point sur les effectifs

Force est de constater que cette question, ô combien récurrente, est comme l'allégorie du tonneau des danaïdes... plus la direction recrute, plus les salariés en place partent.

Jugez en : d'octobre 2014 à septembre 2015, 304 recrutements ont été effectués alors que dans le même temps, on enregistre 348 départs ! dont 68 licenciements - du jamais vu (20 en 2013, 40 en 2014) - 82 retraites non remplacées, 31 ruptures de période d'essai. Pour parer à la catastrophe la direction colmate... non pas avec du mastic mais avec en permanence une centaine d'intérimaires ! Seuls 49 postes seraient encore à pourvoir dans les DR. Il faut bien le dire, nous avons vraiment du mal à suivre... Comprenez qui pourra.

.../...

Médecine du travail : un service santé au travail en grande difficulté !

Après moult péripéties, départs en retraite anticipée des médecins, jets d'éponge et arrêts maladie pour d'autres, difficultés à recruter en CDI (car les moyens ne sont pas mis), recrutements en CDD de médecins à temps plus que partiel...le service santé au travail est lui aussi bien malade. Malade de la souffrance d'un nombre de plus en plus important de salariés, malade de cette désorganisation, malade de l'indifférence de la direction à traiter la souffrance des collègues. L'équipe doit encaisser les coups et cette équipe se réduit comme peau de chagrin...Malgré leur dévouement, les collègues de ce service sont au bord de l'épuisement.

Après les tergiversations de la direction sur l'avenir qu'elle lui réservait et un courrier de la DIRECCTE* la recadrant sur ses obligations, Gérard Dusart nous a informés en séance qu'il maintiendrait un service de médecine autonome et que 2 médecins seraient recrutés au 1er janvier 2016. Les élus, ne croyant plus au Père Noël depuis longtemps, vont veiller à ce que les actes fassent suite aux paroles, car il y a urgence.

Projet de réorganisation de la BDR

Nous n'avons pu obtenir le bilan de la précédente et récente réorganisation de la BDR (2012), car le directeur actuel « n'était pas encore là » ...

Par ailleurs, il est mentionné une « augmentation significative de l'endettement des collectivités publiques » pour, quelques pages plus loin, nous expliquer que « la direction des collectivités locales a vu ses activités se réduire les 2 dernières années compte tenu d'un désendettement des collectivités ». S'ensuivent des explications confuses à notre demande d'éclaircissements.

Concernant le projet lui-même, s'il ne s'agit pour la direction que d'une simple « évolution », la réalité est tout autre pour certains collègues !

En effet, si pour une majorité, surtout les commerciaux des Entreprises et des Institutionnels, il ne s'agit véritablement que d'une simple évolution, pour d'autres il y a bien une véritable réorganisation, voire un bouleversement dans leurs conditions et leur poste de travail.

Ainsi le projet prévoit la création d'un second centre d'affaires MESI sur Paris. Aucune justification économique n'a été fournie aux élus du CE, mis à part « c'est ce qui se fait à la BDD et ça marche bien ainsi ». Un peu court comme explication pour un découpage de la capitale qui ne se justifie pas économiquement.

Ainsi sur la création d'un Département Financements Complexes : rien ne nous est indiqué notamment sur les formations, les sphères exactes d'activité, les types d'opérations envisagées (à part un vague « financement de projets privés » qui peut recouvrir de multiples réalités).

Ainsi encore, sur le regroupement des middle offices :

*Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

« les opérations étant similaires sur l'ensemble des marchés de la BDR, une gestion globale sera mise en place par type d'opérations et non par segment de clientèle ». La direction justifie son choix d'appauvrissement des métiers du middle office par l'efficacité, la réactivité et la sécurité qui devraient en résulter. A l'heure où l'on prône la polyvalence au sein de la BDD, pour un enrichissement du métier, on organise à la BDR l'activité monotâche. Et quid de la satisfaction clients ? Les différentes clientèles de la BDR sont exigeantes, et leurs caractéristiques et comportements économiques sont bien différents : un traitement industrialisé pour des clientèles aux besoins spécifiques.

Mais la direction persiste à affirmer que les conditions de travail du middle office ne sont pas impactées et qu'il n'y a pas lieu de consulter le CHSCT ! Les salariés concernés apprécieront la prévenance de la direction à leur égard.

Si les élus de CHSCT ont demandé une réunion extraordinaire sur ce dossier, ils sont à ce jour dans l'attente d'une convocation.

Chamboule-tout dans la prise des congés : projet d'alignement de la prise des congés sur l'année N

La direction nous a présenté son projet qui va entrer en vigueur au 1er janvier prochain. En effet à partir de cette date, nous prendrons nos congés par anticipation comme nous le faisons pour les RTT.

Bien évidemment, les congés que nous avons acquis en 2015 (32 jours pour un temps plein) ne sont pas perdus. Ils seront à prendre sur les 6 prochaines années, à raison de 6 jours en 2016 et 2017, puis 5 jours pour les 4 années suivantes, les éventuels jours d'ancienneté étant à rajouter.

Le projet peut sembler à première vue intéressant pour les salariés (6 jours en plus des 32 pour les prochaines années) mais nous a amené à nous poser des questions tant nous ne sommes pas habitués à la mansuétude de la direction envers le personnel ! Nous avons cherché un intérêt économique, financier et/ou fiscal. Seul semblait-il un intérêt comptable qui évite un provisionnement des congés payés et donc « allège » les charges de personnel, et donc par là même le coefficient d'exploitation, serait à l'origine de ce projet. Nous ne croyons pas un instant à la préoccupation de QVT (entendez « qualité de vie au travail ») avancée par la direction. De nombreuses entreprises ainsi que de nombreuses Caisses d'épargne pratiqueraient comme cela. Cependant, les élus **Sud** ont alerté la direction sur les difficultés déjà existantes ça et là dans l'entreprise pour pouvoir poser ses congés, alors avec un crédit supplémentaire d'au moins 6 jours ...

D'autant que les effectifs sont toujours à flux tendus (en langage politiquement correct) tant au Siège que dans le Réseau ! La direction répond que « nous » devons apprendre à planifier les congés ! Et nous, nous veillerons à ce que chacun puisse prendre ce qui lui est dû.