



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 Janvier 2016

- **IPRICAS : par ici la bonne soupe**
- **Licenciements et sanctions disciplinaires : à la pelle**
- **Parts sociales**

○ **IPRICAS : par ici la bonne soupe**

Le régime de retraite par capitalisation à cotisations définies (Art.83) IPRICAS concerne moins de 400 personnes à la CEIDF : 5 membres du directoire, une dizaine de directeurs hors classification et les CM8, CM9, CM10.

Ça faisait quelques mois que ça démangeait nos dirigeants. Après avoir pris la température des bénéficiaires, ils ont modifié les bases de cotisation.

De 9% (6% pour l'entreprise et 3% pour le salarié) calculés sur la tranche A de la sécurité sociale, soit sur la base de 38.040 € annuels, les bénéficiaires de l'IPRICAS cotiseront à hauteur de 4% (entreprise 3% + salarié 1%) de leur salaire brut.

On assiste à la création d'une « catégorie homogène de bénéficiaires » autour de l'intérêt bien compris des membres du directoire de cotiser sur la base du salaire brut - minimum 250 000 € (hors part variable) pour un « simple » membre et 450 000 € pour le Président (hors part variable) et non plus sur le plafond de la tranche A de la sécurité sociale.

Exemple : pour un membre du directoire à 250 000 € (hors part variable), le montant cotisé passe de 3 423 € à au moins 10 000 € annuels. Le Président passe de 3 423 € à au moins 18 000 € annuels. On comprend mieux leur empressement.

Officiellement nos dirigeants soignent les comptes de l'entreprise en diminuant le poids de l'IPRICAS dans ses comptes (~1 M€ en 2014) tout en s'assurant une retraite toujours plus confortable.

En effet, en dehors du directoire, et vraisemblablement du très haut encadrement, personne ne gagnera en cotisation et donc en prestation retraite IPRICAS. Le DRHS aura beau jeu de vanter un « gain » salarial immédiat pour les CM8, CM9 et CM10 grâce à la baisse du taux de cotisation car les plus basses rémunérations brutes qui payaient 3 423 € annuels ne cotiseront plus qu'à hauteur de 500 € voire 600€. Le tour est joué.

○ **Licenciements et sanctions disciplinaires : à la pelle.**

En 2015, à l'instar des objectifs exponentiels les licenciements suivent aussi une courbe ascendante.

Selon le DRHS il y aurait eu 87 licenciements qui se décomposent comme suit :

- ➔ 29 licenciements pour faute (non-respect des règles de conformité, abandon de poste, non-respect des règles en matière de risques, harcèlement...)
- ➔ 3 licenciements pour cause réelle et sérieuse (ex : insuffisance professionnelle)
- ➔ 28 licenciements pour inaptitude médicale.
- ➔ 27 ruptures conventionnelles.

Au titre des sanctions disciplinaires, en plus des licenciements, il y aurait eu selon le DRHS :

- ➔ 21 avertissements prononcés

Premier constat : l'usage modéré de l'échelle des sanctions disciplinaires qui compte : l'avertissement, le blâme, la mise à pied disciplinaire, la rétrogradation et enfin le licenciement disciplinaire. A cela s'ajoute des sanctions occultes comme la mutation interne en tant que sanction disciplinaire.

Pour Gérard Dusart le choix est binaire : avertissement ou Pôle Emploi. Et le plus curieux est à venir.

Le DRHS fait sa propre réforme du Code du Travail. Jamais à court d'imagination lorsqu'il s'agit de son rôle d'éducateur social, il a inventé la « mise en garde » en prenant soin de préciser qu'il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire.

Il a donc prononcé 33 mises en garde (courrier de rappel au règlement) en 2015.

Voici comment les choses peuvent se présenter : à l'occasion d'un entretien dit « d'investigation » qui s'avère le plus souvent être un entretien tout d'abord informel, le collègue incriminé apprend qu'on lui reproche une faute. Il doit s'en expliquer sur le champ sans bien évidemment avoir eu le temps de « préparer sa défense » ni de se faire accompagner par un défenseur syndical.

.../...

Il ne sait pas davantage que tout ce qu'il dit au cours de l'entretien sera retenu contre lui. C'est par un courrier remis en main propre signé du DRHS ou du DR qu'il apprend sa « mise en garde ».

S'il n'y a pas sanction officielle, c'est pour la personne une sanction aux yeux de ses pairs. En effet, suite à ce type d'entretien, certains directeurs d'agence ont été mutés dans une agence de catégorie inférieure par exemple.

Longuement interrogé par les élus **Sud** sur ces pratiques inconnues du Code du travail, le DRHS pris d'une amnésie subite n'a pas souvenir d'avoir signé ce type de courrier.

Il ne sait plus non plus si ce courrier remis en main propre (ce qui vaut recommandé avec AR) est classé dans le dossier personnel du salarié ni pendant combien de temps il est conservé. Les nombreux intervenants de la DRH présents au CE ont été incapables de nous répondre.

Comment peut-on penser un seul instant que ce type de courrier ne pèsera pas dans la balance si, par malchance, on venait à reprocher une nouvelle erreur à ce collègue ? Qu'on se rassure, Gérard - Pinocchio - Dusart a juré qu'une mise en garde ne pourrait être utilisée à charge en cas de nouvelle erreur. **Sud** étudie la suite juridique à donner à ce type de pratique.

○ Parts sociales

Le taux d'intérêt des PSO est au plus égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMO). De la baisse constante de ces taux, une inquiétude a gagné les établissements mutualistes dont une partie des fonds propres est détenue par les sociétaires par le biais des parts sociales.

En effet, un taux d'intérêt faible des PSO aurait pour conséquence quasi certaine une demande de rachats massifs avec pour corollaire un danger pour les fonds propres des établissements mutualistes et donc de la CEIDF.

Les dirigeants mutualistes (dont BPCE) sont intervenus auprès des pouvoirs publics pour obtenir une modification de la loi sur les sociétés coopératives. Ils ont été écoutés.

En attendant une modification de la loi pour avril 2016, un décret du 8 février fixe à 3 années civiles la période de référence du taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées pour la détermination du taux d'intérêt que les coopératives peuvent servir à leurs sociétaires. En clair, à la CEIDF la rentabilité des PSO serait de 1.80 % pour l'année 2015.

Au vu des taux actuels, comment allons nous rémunérer ces PSO au taux de 1,80 % ? En vendant toujours plus ?

N° 03/2016

Le 24 février 2016 / Les élus **Sud-Solidaires** au Comité d'entreprise
François Baron - Pierre Bouvier - Christine Deldicque - Martine Desaulles - Jean-Philippe De Sousa
Michèle Di Cicco - Catherine Jousset - Bettina Larry - Manuelle Marchand - Françoise Quelen - Frédéric Roy

J'ADHÈRE

AU SYNDICAT NATIONAL SUD-BPCE

NOM
PRENOM
SEXE
DATE DE NAISSANCE
ADRESSE PERSONNELLE
.....
EMAIL PERSONNEL ET/OU PROFESSIONNEL :
NOM DE L'ENTREPRISE
ADRESSE DE L'ENTREPRISE
.....
FONCTION
AFFECTATION
CLASSIFICATION.....
COTISATION MENSUELLE (0,40% DU SALAIRE NET).....

JE M'ENGAGE A PAYER MA COTISATION.

LE A

SIGNATURE

