



Solidaires, Unitaires et Démocratiques Groupe BPCE
Section syndicale Caisse d'Épargne Ile-de-France

64-68 rue du Dessous des Berges 75013 Paris
01 70 23 53 40 ou 01 70 23 53 38
sudceidf@orange.fr
www.sudbpce.com



INFOS CE - 28 OCTOBRE 2016

- **Nouvelles classifications branche Caisse d'Épargne** : coût de génie de BPCE ou comment faire du neuf avec de l'ancien... en ne dépensant pas un kopeck !
- **Fermetures agences de fin d'année** : elles reviennent à chaque saison !
- **CRC et Middle office VAD** : plus que du flou même pas artistique !

• Classifications : nouvelle mouture

La DRH a présenté aux élus l'accord sur le nouveau système de classifications de la branche CE qui entrera en vigueur au 1er janvier. Ce qui a été présenté comme étant la modernisation d'un système complètement obsolète, n'est rien de moins que ce qui existait avant sa dénonciation pour les mêmes motifs en 2002 avec au passage des économies sur les salaires, puisqu'à l'époque étaient supprimées la prime de durée d'expérience et les primes familiales, en arguant que cela était pour notre bien !

Ce serait risible si seulement cela ne se faisait pas au détriment des intérêts des salariés et constituait comme nous l'avons fait remarquer, un énorme constat d'échec des dirigeants des caisses d'épargne et de leurs partenaires signataires !

Mais qu'est ce qui change vraiment ? Aujourd'hui c'est l'emploi qui est classé... demain ce sera le salarié. Concrètement, des « métiers repères » ont été identifiés et la translation entre notre intitulé d'emploi et sa classification va être faite « automatiquement » au 1er janvier. Toutes les questions posées par les élus **Sud** n'ont pas trouvé de réponses ou de réponses suffisamment claires .

Ainsi, pas de réponse sur la corrélation entre les emplois d'aujourd'hui et leur définition et les métiers repères de demain, notamment pour les emplois qui n'existent qu'à la CE IDF (par ex. AGC et RGC). Par ailleurs, 4 articles de notre accord sur le volet social font référence à des classifications, des RAM et des emplois, la direction nous dit qu'il y aura une simple transposition mais ce n'est pas si simple que cela et nous n'en saurons pas plus avant fin janvier... date à laquelle les choses seront figées sur le bulletin de salaire !!!

Aux nouvelles classifications correspond un Salaire Annuel Minimal (qui remplace la RAM Rémunération Annuelle Minimum). Gros changement n'est ce pas ! Si ce n'est qu'aux anciennes classifications T3 et TM4 correspondra maintenant une sous-classification (C et E) avec un « sous » salaire annuel minimum bien évidemment !

Dispositif actuel		Dispositif futur	
Classif.	RAM	Classif.	SAM
T1	17910 €	A	19067 €
T2	20239 €	B	20239 €
T3	23735 €	C	21987 €
		D	23735 €
TM4	25909 €	E	24822 €
		F	25909 €
TM5	28151 €	G	28151 €
CM6	32470 €	H	32470 €
CM7	37147 €	I	37147 €
CM8	41656 €	J	41656 €
CM9	46314 €	K	51004 €
CM10	51004 €		

Sud a souligné que ce nouveau système est une arnaque sociale... notamment parce que la translation horizontale ne prend pas en compte l'expérience passée dans le dernier emploi confié, et que dans les SAM qui « collent » au RAM nous ne voyons pas l'évolution de quoi que ce soit.

Bref, le soi-disant « nouveau » ne solutionne en rien les défauts de l'ancien... au contraire il les aggrave et les pérennise.

Les nouveaux SAM seront toujours figés, les promotions toujours sous-payées, des changements d'emploi pourront être faits sans promotion. Il n'y aura toujours aucune garantie collective d'évolution de carrière mais une individualisation accrue de la politique salariale, aucun droit pour les salariés de se faire entendre sur leur classification individuelle, et aucun dispositif de recours pour les salariés qui se considéreraient floués et voudraient contester !

• Fermetures temporaires d'agences

Il y a quelques mois ces fermetures nous étaient présentées comme temporaires et « exceptionnelles », désormais elles reviennent à chaque saison.

Épisode hivernal, 39 agences seront fermées pour une durée allant de 1 à 2 semaines. Ces fermetures sont maintenant récurrentes et leur nombre augmente à chaque saison! Pour les élus **Sud**, il est évident que ce sont les signes avant coureurs d'un remmaillage agences qui risque d'intervenir dans un avenir proche.

La direction a l'art de manier le paradoxe. C'est probablement cela l'« esprit de service ». Ce n'est pas comme si les enquêtes de satisfaction clients étaient au beau fixe... est-ce l'évolution que les clients attendent de leur relation avec leur banque : porte close pendant les congés ?

Que dire des conditions de travail des collègues qui auront à gérer à l'accueil les clients de 2 voire de 3 agences dans un seul et même lieu ! Nous avons pourtant suggéré qu'il suffirait de recruter des salariés pour assurer la continuité de service.

• CRC et Middle Office VAD

Après la création du service MOVAD le 19 septembre, 7 500 dossiers ont été traités, 5 600 ont fait l'objet d'un envoi par courrier et 960 retours clients ont été enregistrés. Le process d'industrialisation des éditions n'est toujours pas opérant, il s'agissait pourtant du projet phare justifiant de la création de ce service !

Aucune information sur les relances téléphoniques éventuelles, sur la désinstallation des produits (si non-retour du contrat par le client) et sur la gestion du stock OVAD avant la réorganisation. On se demande si la direction prend la mesure de cette situation et de ses conséquences !

Concernant les effectifs « cibles » des 2 CRC, 9 CDI sont à pourvoir sur Saint-Germain, mais est-ce suffisant ? Sur Evry, d'après la direction l'effectif est conforme... Nous avons dû, cependant lui faire savoir, que ce n'est absolument pas le cas puisque sur un effectif cible de 43 conseillers, il n'y a que 36 conseillers présents dont 2 qui vont être en congé maternité et un qui devrait partir en janvier... Est-ce bien raisonnable ? Dégrader ainsi les conditions de travail, et présenter un taux d'efficacité de 50 % est-il conforme au sacro-saint Esprit « d'esprit de service » ?

Cette réorganisation et sa mise en œuvre à la « va comme j'te pousse » aurait pu seulement être consternante et affligeante si seulement elle n'avait pas par ailleurs impacté très lourdement les conditions de vie et de travail des salariés.

Les élus Sud au Comité d'entreprise - Le 2 novembre 2016

**François Baron - Pierre Bouvier - Christine Deldicque - Martine Desaulès - Jean-Philippe De Sousa
Michèle Di Cicco - Catherine Jousset - Bettina Larry - Françoise Quelen - Frédéric Roy
La représentante syndicale : Manuelle Marchand**

←-----→
J'ADHÈRE AU SYNDICAT NATIONAL SUD-SOLIDAIRES BPCE

à retourner à la permanence SUD par courrier interne, 64-68 rue du Dessous des Berges, 75013 Paris

NOM :

PRENOM :

DATE DE NAISSANCE :/...../.....

ADRESSE PERSONNELLE :

CODE POSTAL : COMMUNE :

PORTABLE PERSONNEL : 0.../...../...../...../.....

EMAIL PERSONNEL :

AFFECTATION :

FONCTION :

CLASSIFICATION :

SALAIRE NET ANNUEL (pour calculer la cotisation) : €

La cotisation annuelle est prélevée en 4 trimestres et s'élève à 0,40% du salaire net.

Elle peut donner droit à un crédit d'impôt de 66 % des cotisations annuelles versées ; les dispositions législatives peuvent évoluer.

«Je m'engage à payer ma cotisation»

LE/...../..... A

SIGNATURE :

