



## SUD - SOLIDAIRES

Groupe Banques Populaires - Caisses d'Épargne  
SECTION LOIRE-CENTRE

2 Rue Lavoisier 45140 INGRE Code courrier interne : PSX 45

Email : [sud.loirecentre@free.fr](mailto:sud.loirecentre@free.fr) Tél : 02.38.41.52.84

Site internet : [www.sudbpce.com](http://www.sudbpce.com) Facebook : Sud BPCE

Union  
syndicale  
**Solidaires**

Orléans, le 28 Février 2017

Comité d'Entreprise du 23/02/2016.

# Le vent de Sud a encore soufflé ...

Une direction qui depuis sa tour d'ivoire, tente de cristalliser toute l'attention des élus sur les mirages de l'accord sur les nouvelles classifications, la part variable individuelle, le plan d'actions BDR 2017, les réorganisations et les challenges ... pour mieux maintenir le collectif et les salaires sous pression !!!

**NAO 2017 : à défaut d'accord, la direction impose ses mesures unilatéralement.**

- **Une « primette » de 350 € brut** (base temps plein) pour les salariés dont le salaire annuel brut (sur 13 mois) est inférieur ou égal à 35 000 € (y compris AIA). Cette prime sera versée avec la paie du mois de mars 2017. Sont éligibles les salariés présents entre le 31/12/2016 et le 1<sup>er</sup> Février 2017 sans discontinu.
- **Promotion : 1300 € brut** lors du passage à un niveau supérieur de classification C, D, E, F et G (base temps plein). C'était déjà le cas à Loire Centre, aucune amélioration de l'accord sur les nouvelles classifications pour ces niveaux-là. Pour les classifications supérieures, il serait fait application des dispositions de l'accord collectif national, qui sont dans la ligne des dispositions antérieures (et de toute façon, à part pour les anciens CM6, les augmentations étaient très souvent bien supérieures au minimum prévu).
- **Rémunération nouveaux entrants :**

1 <sup>er</sup> proposition de BPCE fin 2016		Grâce aux syndicats Signataires	
Classifications	SAM*	Classifications	SAM*
C	23 735,00 €	C	21 987,00 €
D	24 822,00 €	D	23 735,00 €
E	25 909,00 €	E	24 822,00 €
F	27 030,00 €	F	25 909,00 €

\*SAM (salaire annuel minimum).

Nous dirons que ce type d'accord collectif, comme l'accompagnement de la loi travail, sont l'illustration d'un syndicalisme qui se contente de valider les volontés patronales, qui participe activement à l'endormissement des salariés, un syndicalisme qui renforce le renoncement à se battre et qui nous enferme dans la résignation.

Pour l'embauche d'un conseiller commercial, la direction dans sa grande mansuétude propose de le classer D et de lui verser un SAM de 23 735 € (même montant que l'ancien dispositif T3 = 23 735 €) en deçà de 1 087 € (première proposition BPCE et refusée par les syndicats signataires). Trop forts ces syndicats qui acceptent tout !

La préservation des intérêts des cadres aurait-elle poussé le SU-UNSA, la CFTD, la CFTC et la CGC à signer cet accord ? Et les autres salariés ... ?



Nos revendications qui consistent à améliorer considérablement ce mauvais accord sont rationnelles et applicables, il y va de même de nos revendications exposées à la direction lors de la NAO 2017 (relire nos tracts).

**Plus de 63 M€ de bénéfice en 2016 pour Loire Centre (soit 35 000 € de profit par personne ...), ça laisse pas mal de marge pour améliorer votre sort !**

## ➤ **Classifications : à la tête de pipe !!!**

La direction de la CELC proposerait le passage à une classification supérieure en 2017 pour que quelques salariés, à titre individuel, et occupant les métiers suivants : **Chargés d’Affaires Prescription Immobilière, Directeurs d’Agence Rattachée à 3 effectifs et Chargés de Clientèle Professionnels**. Ce passage à la classification H se ferait en fonction de l’appréciation de leurs compétences, de l’évaluation de leurs performances et de leur potentiel-d’évolution. **Les salariés concernés bénéficieraient ainsi du statut de cadre, sans changer d’emploi. Ces mesures individuelles interviendraient en avril 2017 et concerneraient maximum 25 salariés ... pour les autres c’est le statut quo !!!**

## ➤ **Challenges commerciaux : le directoire ne finit pas ses fins de mois avec des chèques cadeaux !**

La direction envisage de consacrer une enveloppe de 150 000 € pour récompenser les meilleures performances au titre des challenges pour 2017... Si beaucoup acceptent bon gré mal gré les challenges, c’est parce qu’ils constituent un passage obligé dans leur évolution de carrière et/ou un moyen de s’en sortir financièrement même s’ils n’y trouvent pas leur compte sur la durée. **Un vrai salaire suffirait ...**

A travers ses challenges et des délégations insuffisantes, la direction nous dépossède de notre métier, nous ôte toute autonomie. A savoir, pouvoir conseiller un client, l’orienter selon ses intérêts, lui servir de guide, bref faire notre métier de conseil. Alors qu’en tant que banque coopérative, nous devrions être proches des intérêts de nos clients et capables d’y répondre sans avoir une épée de Damoclès au-dessus de la tête !

### **Projet d’ajustement d’organisation de la direction financière : avis défavorable du Comité.**

Les syndicats signataires de cet accord découvrent à nouveau que grâce à eux, la direction fait ce qu’elle veut en matière de classification ... et du coup, sont défavorables à ce nouveau projet, comme ils devront logiquement l’être pour tous les prochains projets qui ne seront évidemment pas plus clairs sur les classifications. **Désormais les élus ne pourront plus rien contrôler, la direction se contentant de donner une plage large de classifications pour un poste donné lui laissant ainsi la liberté de faire ce qu’elle veut !!!**

**Au-delà d’une énième suppression de poste (il faudra s’y habituer ?!), Sud-Solidaires prouve une nouvelle fois que l’accord sur les nouvelles classifications est une arnaque sociale.** N’hésitez pas à relire notre 8 pages (Les nouvelles classifications pour les nuls) et nous demander la version papier en couleur pour ceux qui ne l’ont pas encore.

### **Plan d’actions Métiers BDR 2017 : toujours les mêmes ficelles ... mal raccommodées ...**

Un nouveau pari s’impose pour la BDR. **C’est l’émergence de la « logique de l’optimisation »**, dans tous les domaines, coûte que coûte. Manifestement, ici, la modernité est entièrement contenue dans le vocabulaire ... conquête, croissance, contribution, consolidation de la place de leader, captation des flux, super leviers de développement ... **Comme sur le marché de la BDD il faudra « activer » à tout va !** La sémantique du Plan d’actions Métiers 2017 se transformera t’elle en succès et satisfaction sur le terrain ? Cela est moins sûr...

**Toujours est-il que le personnel de la BDR ne chômera pas en 2017**, toujours plus telle est la devise du moment ...

### **Projet d’ajustement d’organisation de la Direction de la Gestion Privée, Prescription et Immobilier Patrimonial : la direction fait payer très cher aux salariés son impuissance et son échec sur ce marché.**

**A vouloir faire de la GP « low-cost », la direction ne sait plus comment s’y prendre pour atteindre ses objectifs surdimensionnés.** Une énième réorganisation sur le marché de la gestion privée est-elle nécessaire ? **Sud regrette le manque de concertation sur ce sujet et condamne la décision unilatérale de la direction de fermer l’Assistance GP et de supprimer 3 postes !!!** D’après Mme Paquet, l’Assistance GP n’exécutait que des tâches administratives, cette dernière répondait de moins en moins aux sollicitations des CAGP et des CAPI et procédait à des contrôles « futiles ». **Les commerciaux du réseau (ACP, DA, DAA, CC Patrimoniaux, CC Particuliers ...) vont être satisfaits ... désormais c’est « démerdez-vous » !!! Les salaires et les classifications au rabais pour ces métiers ne suffisent plus à nourrir les appétits économiques de Loire-Centre.** D’après la direction, les clients GP seront mieux renseignés en appelant ... le CRC !!! Ben voyons !! La direction mise uniquement sur « la montée en compétence » de ses commerciaux, rêve qu’ils soient 100% autonomes et qu’ils apportent pleine satisfaction à la clientèle ... et tout ceci en diminuant les moyens ! LOL

**Cette réorganisation est symptomatique de ce qui nous attend dans les mois à venir : la direction ne raisonnant plus que par le fameux ratio PNB/ETP. Très inquiétant pour l’avenir de tous les emplois !**