



SUD - SOLIDAIRES

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

2 rue Lavoisier 45140 INGRÉ Code courrier interne : PSX 45

Email : sud.loirecentre@free.fr

Tél : 02.38.41.52.84

Site internet : www.sudbpce.com

Facebook : SUD-Solidaires BPCE

Union
syndicale
Solidaires

Orléans, le 27 Avril 2018

COMITÉ D'ENTREPRISE D'AVRIL

Bilan social 2017 : L'analyse de Sud-Solidaires

Le Bilan Social est une photographie de l'entreprise qui regroupe l'ensemble des données chiffrées permettant d'obtenir une vision globale. On peut y faire une lecture usuelle sur : l'évolution des effectifs, des emplois, des rémunérations, l'information sur les formations, l'évolution de l'absentéisme (arrêts maladies, et autres données). Sans entrer dans le détail du bilan, *Sud-Solidaires* souligne quelques points essentiels du malaise généré par les politiques mises en œuvre à Loire-Centre. Une année marquée par une nette décroissance des postes.

Effectifs : Une perte de 133 salariés entre 2016 et 2017. **Sacrée claque, non ? Pourtant ce n'est pas fini, le POS 2018-2020 prévoit a minima une centaine de postes en moins ...**

Absentéisme : depuis 2015 le taux d'absentéisme ne fait qu'augmenter pour passer de 5,96% à 6,26% (cet absentéisme a connu un bond concernant les absences pour maladie), **existe-t-il une corrélation avec les conditions de travail dégradées ?**

Masse salariale : La masse salariale annuelle brute totale + intéressement et participation dégringole de 2,15 M€ entre 2016 et 2017. **La direction refuse toujours d'utiliser cette somme pour augmenter les salaires et/ou rémunérer correctement les nouveaux entrants !**



Mesures individuelles : On recense 567 mesures individuelles et primes sur l'exercice (au total 1559 sur les trois dernières années). Qui n'a pas encore obtenu sa mesure individuelle ?

Rémunérations : Les mandataires sociaux et les « hauts cadres » qu'on appelle hors catégories voient leur masse salariale annuelle augmenter de 8,6% entre 2016 et 2017 soit 13 286 € en plus !

Concernant les non cadres, l'évolution est de 0%. Les cadres classés H ne sont pas mieux traités (la masse salariale annuelle baisse de 45 807€ en 2016 à 45 161€ en 2017). **Une mention « très bien » pour les femmes cadres qui sont une nouvelle fois, laissées pour compte avec en moyenne 6 624€ de moins que les hommes cadres... heureusement qu'il y a 3 femmes au directoire et l'association des « ELLES » créée par la Présidente pour défendre leurs intérêts, sinon on se demande ce qui adviendrait de l'égalité salariale Homme/Femme !? Incroyable ...**

Loin de se satisfaire des discours convenus et paresseux de la direction, vos élus *Sud-Solidaires* continueront à dénoncer la politique économique et sociale menée par celle-ci.

Ce combat de chaque jour est plus que jamais d'actualité : Dans leur course à la productivité, les dirigeants gèrent les salariés comme des stocks de matières premières dont il faut tirer le maximum de substance et de bénéfices. Ils développent de nouvelles formes d'organisations du travail plus intensives et intrusives qui détériorent notre vie quotidienne comme **Dimension Conseil**.

Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) :

Vous le savez-tous, une vision économique différente anime les représentants du personnel *Sud-Solidaires* quant à l'utilisation du CICE. Le progrès technique et la croissance n'ont pas de sens s'ils ne se traduisent pas par une vie meilleure ! Depuis que la direction est bénéficiaire de ce CICE (près de 3M€ pour 2017), elle n'a eu de cesse de réduire les effectifs et de moins bien payer les nouveaux entrants ... Madame PAQUET nous a présenté l'utilisation du CICE au titre des rémunérations versées en 2017, on ne sait pas s'il faut en rire mais là, elle se moque du monde. On apprend que ce CICE a servi à mettre en place *Dimension Conseil* ; le CICE n'aurait pas existé, on évitait tous *Dimension Conseil*...La bonne blague ! Aussi, on n'aurait pas poursuivi la politique d'alternance, certains salariés n'auraient pas pu passer cadres, et il n'y aurait eu aucun investissement informatique et immobilier !

Vous l'aurez compris, la direction doit justifier de l'utilisation du CICE et ne recule devant rien pour remplir une coquille qui reste vide de sens eu égard à la vocation première du CICE.

Point Dimension Conseil :

La direction a exposé son traditionnel point d'avancement sur Dimension Conseil. On lui rappelle qu'elle n'a jamais eu d'autre ambition que d'imposer ses choix de manière unilatérale, sans se soucier des troubles et traumatismes vécus par les salariés dans le cadre de ce dossier. **Il ne faut pas se voiler la face : on ne peut pas tenir 40 ans sans que ces contraintes morales excessives finissent par avoir des conséquences néfastes sur chacun d'entre nous.** On lui explique que la majorité des salariés impactés par ce mode organisationnel ne fait pas l'unanimité et qu'il est peut-être temps de se poser « les vraies questions » avant que Dimension Conseil devienne un véritable échec commercial. Notre organisation syndicale a toujours privilégié le dialogue social, à condition que celui-ci se concrétise par une volonté commune d'arriver à trouver un terrain d'entente qui prenne en compte les remarques des salariés. Face à cette direction intransigeante, voire autiste, vos élus *Sud-Solidaires* n'ont d'autre choix de constater une nouvelle fois que la direction est dans le déni.

Synthèse des résultats financiers au 31/03/2018 :

L'ensemble des syndicats doivent s'unir afin d'éviter ce qui pourrait **devenir une injustice pour tous les salariés** (sauf bien entendu pour quelques privilégiés...). En effet, compte tenu de la baisse prévisible du résultat net en 2018, l'enveloppe de notre intéressement pour l'année prochaine va vraisemblablement une nouvelle fois se réduire. Et ce n'est pas la journée du 20 avril dernier qui appelait à la négociation de la « clause de revoyure » concernant l'accord d'intéressement 2018 qui sera versé en 2019 qui y changera quelque chose. Cette rencontre prévue dans l'agenda social et demandée par *Sud-Solidaires* et les autres syndicats devait constituer un moment important pour renouer avec un dialogue social constructif, mais ce qui s'est affirmé à cette occasion, c'est la volonté de la direction de ne rien lâcher. Une fois de plus, la direction a refusé la main tendue des syndicats et de revoir les critères de déclenchement ; elle semble préférer l'affrontement en attendant la fin de l'année, voir le début de l'année 2019 pour décider unilatéralement. Si nos salaires stagnent alors que le coût

de la vie augmente, si le principe d'une rémunération variable plus ou moins arbitraire et révoltante domine (au prix d'un épuisement croissant) pendant que nos dirigeants se versent des salaires et parts variables substantielles, il faut bien avoir conscience que c'est parce que faute de réaction de tous, ces dirigeants cooptés ont tout intérêt à nous maintenir la tête sous l'eau pour avancer leurs pions plus vite. Arrêtons tous ensemble cette mécanique patronale !



Résultats commerciaux : Dimension Conseil est-il responsable des mauvais résultats ?

Si Dimension Conseil participe au stress, à l'isolement, à l'impuissance et détresse par rapport aux dysfonctionnements, à l'angoisse par rapport aux objectifs et à la part variable, le fameux « adapter le travail à l'homme » de la direction au travers de la nouvelle organisation de Dimension Conseil est-il à l'origine des mauvais résultats commerciaux à fin mars 2018 ?

Seul, le directoire qui donne du sens à notre travail, défend le mieux la vocation coopérative et l'image de la Caisse d'Epargne peut répondre à cette question !

En attendant, les chiffres parlent d'eux-mêmes pour la BDD :

- Collecte : Le directoire a prévu moins 35 M€, il a déjà atteint moins 40 M€ !
- Crédits : Le directoire est en retard.
- Total Bancarisation (ventes nettes) : moins 14 682.
- Nombres (ventes nettes) : moins 24 364.
- Le marché BDR semble un peu mieux s'en sortir.

Est-il prévu par BPCE de proposer une rupture conventionnelle aux membres du directoire qui seraient en retard sur leur feuille de route, comme la DRH peut le faire pour certains salariés ?

Règlement intérieur :

Véritable écrit solennel, le **règlement intérieur d'une entreprise** est un document rédigé unilatéralement par l'employeur dans lequel il définit les règles exclusivement relatives à l'hygiène, la sécurité et la discipline sur le lieu de travail (l'entreprise). Ces règles sont légalement applicables à tout salarié intégrant l'entreprise.

Cette limitation dans les thèmes du règlement est imposée par le **Code du Travail**, et est destinée à prévoir l'abus de pouvoir de certains employeurs qui pourraient y introduire certaines dispositions subjectives. Notez tout de même que le document doit également rappeler les dispositions légales applicables au cas d'harcèlement sexuel et d'harcèlement moral. La direction propose d'amender le règlement intérieur et rajouter des thèmes, **la direction doit revoir sa copie car il y a encore beaucoup trop d'approximation.**

Vos représentants Sud-Solidaires : Isabelle LEFEBVRE - Damien PINSAULT - Florence MOULIE - Tristan GUERIN - Lydie MILCENT - Alain QUESNE - Katia LACOURTE - Daniel MIHALYI - Daniel GEORGELIN - Cécile GAMBERT - Philippe RENAUS.