

A Paris, le 03/11/2021

Jean-Philippe Bastias - Valérie Boisliveau - Thierry Bordier - Martine Desaulles
David Espin - Pascale Monchal - Boris Violet

FILIÈRE PRO, LE CHAMBOULE TOUT

Partant du postulat que le fonds de commerce du marché des professionnels montre des perspectives de développement qui restent à exploiter, la direction a présenté aux élus un projet d'évolution du modèle de distribution pro. C'est une véritable réorganisation dont il s'agit.

Fort d'un test mené sur la DR 93 jugé positif par la CEIDF, le modèle a été enrichi d'évolutions complémentaires et sera déployé sur l'ensemble des DR au 5 février 2022. Les élus *Sud* consultés sur ce projet ont émis un vote défavorable compte tenu des incertitudes qui planent sur ce dossier et en particulier celles qui concernent la gestion RH des salariés de la filière.

Les grandes lignes du projet :

- Attribution d'un portefeuille pro pour tous les DA DAAP
- Gestion des portefeuilles vacants par les animateurs
- Concentration des CAPA (Chargés d'Affaires Pro-Asso) sur les Large et Medium avec un périmètre retreint à 3 agences
- Gestion industrialisée des associations et SBB au Siège
- Création d'agences dédiées aux Professions Libérales de Santé Premium
- Création d'une E-agence en support sur l'entrée en relation, la vacance des portefeuilles et le développement commercial

Pour les élus *Sud*, cette réorganisation amène remarques et interrogations.

La charge de travail

Une interrogation sur la charge de travail et en particulier celle des DA et animateurs.

Si travailler une clientèle de professionnels est de prime abord une perspective alléchante, c'est aussi souvent une activité qui prend du temps et implique de la réactivité. Or, pour cette population c'est une tâche qui vient se surajouter à une charge de travail difficilement absorbable au cours d'une journée quand bien même on leur retire 2 particuliers pour 1 professionnel et les associations.

Cette question de la charge de travail se pose également pour les animateurs qui vont devoir jongler entre le soutien aux DA sur le pro et le traitement d'un ou plusieurs portefeuilles vacants.

Sachant que l'e-agence n'a pas de portefeuilles mais intervient en appui sur un moment déterminé, dans quelle mesure pourra-t-elle soulager les animateurs sur les portefeuilles vacants ?

La question reste sans réponse.

Il est à souligner que la direction se refuse encore à créer des postes de middle office pour les professionnels préférant miser sur une hypothétique simplification des process.

Pour les élus *Sud*, l'un n'empêche pas l'autre.

La relation à distance

On instaure de la relation à distance avec le traitement centralisé des associations et SBB et la création de l'e-agence. Or, l'agence reste l'interlocuteur. On peut craindre que la gestion centralisée des

associations par le siège ne diminue pas significativement la charge de travail des agences. Par ailleurs, instaurer de la relation à distance pour les professionnels, une population qui par essence recherche de la proximité, n'est-ce pas paradoxal ?

La vacuité du dossier RH

Si on reste à iso effectif, le dossier RH brille par sa vacuité. Or, il va entrainer nombre de mobilités géographiques et/ ou fonctionnelles. Outre la création de nouvelles structures, les postes d'animation sont renforcés mais on diminue les postes de CAPA et ce parfois de façon drastique.

Le 78 est un exemple : la filière perd **6 salariés au total**. Dans le détail : **moins 10 CAPA, plus 3 animateurs, plus 1 chargé Pro lib.**

Et c'est bien là le problème. Qui fait quoi et va où ? Nous ne le saurons pas, le projet se bornant à mentionner que l'identification des salariés susceptibles d'être nommés sur les postes nouvellement créés se fera via les revues d'équipes et projets professionnels. Un projet professionnel qui porterait sur un poste qui n'est pas créé, il faudra nous expliquer comment cela se concrétise.

Quant au profil recherché pour la e-agence, on reste dans le flou puisque selon M. Si Mohamed cette e-agence serait «une marche intermédiaire pour mener des gens vers une gestion de portefeuille». Oui, mais encore ?

Les élus Sud ne veulent pas d'un choix discrétionnaire. Nous avons demandé que tous les salariés de la filière soient reçus. Or, les premiers entretiens sont surprenants. A certains pros, il a été proposé de rejoindre un poste de COFI, de SARCP ou de DA.

Ces propositions dont certaines apparaissent pour le moins surprenantes (CAPRO vers COFI) confirment la crainte des élus Sud. Quand bien même cette réorganisation se fait à iso effectif, en février 2022 ce ne sont pas automatiquement les mêmes qui feront partie de la filière. Ces propositions laissent à penser qu'on aurait d'ores et déjà identifié quelques salariés qu'on voudrait intégrer à la filière quitte à évincer quelques personnes en poste. Une situation que nous jugeons inacceptable. Interrogé sur ce point F.de Laportalère précise que ce ne sont que des propositions. Tout un chacun est libre de les refuser.

J'ADHÈRE

A retourner à la permanence **SUD** par courrier interne : 64 - 68 rue du Dessous des Berges, 75013 Paris
La cotisation annuelle est prélevée en 4 trimestres et s'élève à 0.40 % du salaire net.

NOM PRÉNOM

DATE DE NAISSANCE / /

ADRESSE PERSONNELLE

PORTABLE PERSONNEL EMAIL PERSONNEL

AFFECTATION FONCTION

CLASSIFICATION SALAIRE NET ANNUEL (pour calculer la cotisation) €

Si vous ne souhaitez pas recevoir les informations (mail et courrier postal) de la part du syndicat Sud Solidaires BPCE merci de cocher cette case