

## En Direct du CSE d'AVRIL

**La sempiternelle recette de la direction :  
je supprime, je fusionne et je veux plus !**

**FUSION DE 2 AGENCES: FONTENAY LE COMTE ET LUÇON** pour pallier au manque d'attractivité !

Face aux difficultés de recrutement sur l'agence de Fontenay, qui n'a plus de manager depuis 09/24, la direction projette de modifier le plan de distribution :

**Luçon** ainsi que ses 2 points de vente rattachés (la TRANCHE SUR MER et l'AIGUILLON LA PRESQU'ILE), ne feront plus qu'un avec **Fontenay Le Comte** et son point de vente rattaché (la CHATAIGNERAIE).

Ainsi, la fusion de ces 2 territoires permettrait de regrouper un collectif de 18 salariés avec métiers spécialisés et un DA expert, ce qui, pour la direction, rendrait la nouvelle agence de LUÇON plus attractive pour recruter un nouveau directeur de territoire. A ce jour, il s'agirait d'un recrutement externe.

Mais quid, des 2 postes en moins, de la taille des portefeuilles futurs et des kilomètres en plus ?

- Distance Luçon => Fontenay = 28 klm
- Distance entre les points de ventes des 2 agences entre 49 et 68 klm

Vos élus **SUD SOLIDAIRES** regrettent que la direction réponde à un manque d'attractivité par une fusion. N'avait-elle pas d'autres moyens moins radicaux ? De plus, la présentation de l'employeur ne parle pas des impacts de cette réorganisation sur les conditions de travail : les risques routiers, la charge de travail, la taille des portefeuilles...

Il ne suffit pas d'un tour de passe-passe pour tout régler !

## ASSISTANTS BDD = les départs en retraite justifient la mutualisation de deux postes !

Il n'y aura pas de remplacement suite aux départs en retraite des 2 assistants coordinateurs de Cotes D'Armor et de la Mayenne. La direction projette de mutualiser leur activité avec celle des assistants coordinateurs de la Loire Atlantique Sud et de la Vendée, soit 2 POSTES en moins

De plus, il ne resterait qu'un poste d'assistant au pôle BDD au lieu de 2 actuellement. Et enfin, le poste de coordinatrice animation du réseau ne sera pas remplacé non plus, soit à nouveau 2 postes en moins.

Vos élus considèrent que cette ligne métier est essentielle et cette simplification par la suppression nous interroge sur plusieurs points :

- le métier d'assistant va-t-il évoluer ? (Missions avant et après changement ?)
- Comment la direction se projette-t-elle à terme ?

Vos élus font le même constat que précédemment : nous n'avons qu'une partie des informations sur le projet. Il nous manque des précisions sur la charge de travail attendue.

Pour vos élus **SUD SOLIDAIRES**, il faut changer de logique courttermiste : la réduction des postes, des effectifs et du maillage agences atteint ses limites. Elle est délétère pour les conditions de travail, l'emploi et pour finir, les salariés.

## PILOTE MIDDLE PRO OFFICE 360

Il est issu d'un double constat :

- seulement 10% des RDV se font chez le client,
- 50% de l'activité pro est un temps administratif.

Les conseillers pros restent au centre de la relation en gérant les besoins structurants des clients. Le Middle Pro prendra en charge le SAV et les besoins du quotidien des clients.

C'est un centre de services et d'expertises omnicanal à la fois pour les clients pro (prend en charge des besoins et problématiques des clients, entoure les EER, accompagne le client vers l'autonomie digitale...) et pour le conseiller pro (assistance au réseau pro et aide à la finalisation de la contractualisation : IARD, prévoyance, crédit).

Ce projet test s'est construit en 3 phases :

- . **Définir** les activités exclusivement gérées à distance
- . **Tester** : 4 salariés, déjà en poste au middle pro, testeront du 12/05 au 12/11 ce projet en prenant en charge 10 portefeuilles pro (1 par Direction Départementale). Ils conserveront leur activité mais, elle va être retravaillée pour en réduire le périmètre et pouvoir leur libérer du temps.
- . **Mesurer** : les résultats seront mesurés et, en fonction de la charge de travail, des conseillers en mission seront ajoutés.

Vos élus **SUD SOLIDAIRES**, considèrent que ce projet de soutien aux équipes pro et aux clients est nécessaire et bienvenu. Néanmoins, nous pensons que ce projet, comme tout projet, doit commencer par **mesurer** la charge de travail, puis **définir** les objectifs en vérifiant leur compatibilité avec celle-ci et ensuite **tester**. Enfin, en cas de test concluant, la création de nouveaux postes au sein du middle ne devra pas se faire au détriment des équipes au sein du réseau pro.

Toujours s'adapter, évoluer et faire mieux, **OUI !** Avec toujours moins, **NON !**

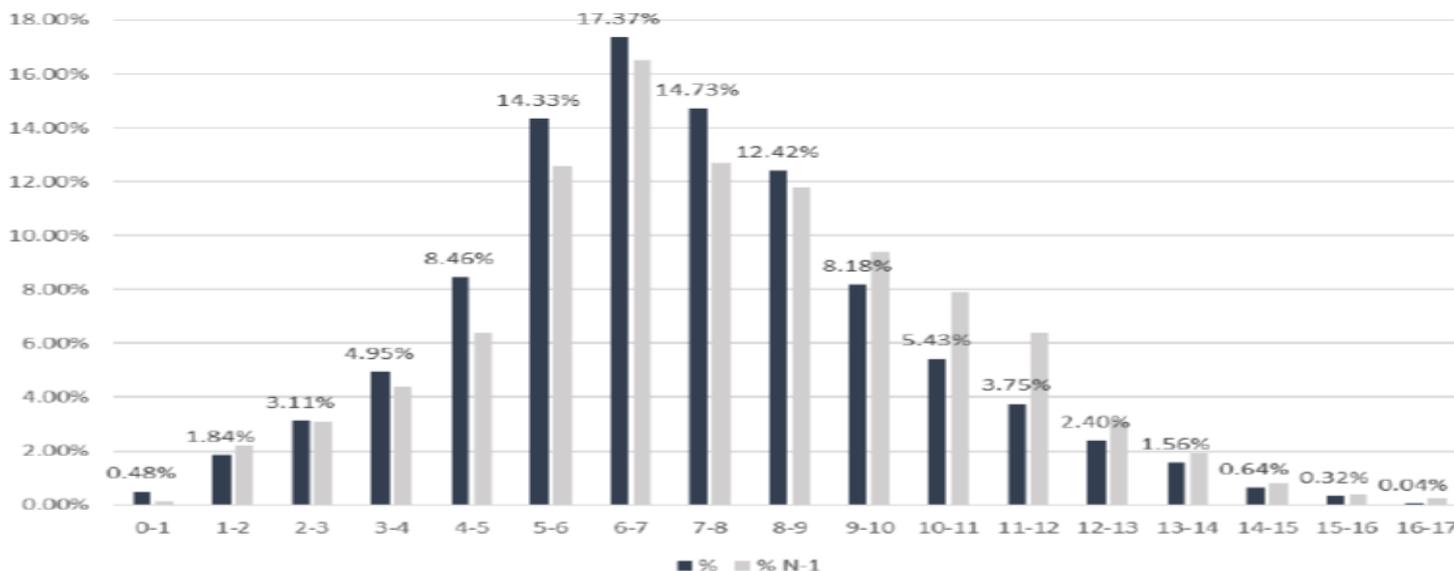
## BILAN PRIME DE PERFORMANCE (PP)

### Résultats par filières et répartition des bénéficiaires

Filière	2024				2023			
	Nb collab	Mt moyen PP	Tx moyen PP	Médiane	Nb collab	Mt moyen PP	Tx moyen PP	Médiane
BDD	1 822	2 714 €	7.32%	2 300 €	1 849	2 756 €	7.65%	2 306 €
BDR	147	3 781 €	7.72%	3 300 €	151	3 779 €	8.06%	3 493 €
FS	622	2 594 €	5.75%	2 300 €	628	2 664 €	6.12%	2 400 €
<b>Total</b>	<b>2 591</b>	<b>2 747 €</b>	<b>6.91%</b>	<b>2 310 €</b>	<b>2 628</b>	<b>2 795 €</b>	<b>7.26%</b>	<b>2 400 €</b>

Résultats par filières et contrats CDI (hors Codir, dernière situation du collab dans l'année de l'exercice)

20.00%



Il faut lire par exemple que 17, 37% des salariés ont perçu une prime de performance entre 6 et 7% de leur salaire.

# Résultats par métiers

## Résultats par métiers BDD / BDR (CDI, et collaborateurs avec une PP > 0 €)

Filière	Emploi	2024	2023	Var.
		Tx moyen PP	Tx moyen PP	
BDD	CAGP	7,39%	7,23%	0,16%
BDD	CAPRO	7,36%	7,25%	0,11%
BDD	DA	8,75%	9,37%	-0,62%
BDD	DAMM	10,99%	11,01%	-0,02%
BDD	GC PART	6,14%	6,58%	-0,44%
BDD	GCP	7,23%	7,39%	-0,16%
BDD	GC PRO	7,18%	6,64%	0,54%

BDR	Banquier Privé du Dirigeant	7,85%	9,97%	-2,13%
BDR	CA Clientèle Institutionnelle	8,03%	8,56%	-0,53%
BDR	CA entreprises	7,81%	9,06%	-1,26%
BDR	CA ES	7,23%	7,37%	-0,14%
BDR	CA Grands Comptes Corporate	7,67%	8,06%	-0,39%
BDR	CA immobilier	9,54%	8,62%	0,92%
BDR	CA TPE	8,82%	6,90%	1,91%
BDR	Chargé de clientèle Grds Cpt Corp	4,72%	6,04%	-1,33%
BDR	Chargé de gestion BqPriv Dirigeant	5,32%	7,06%	-1,75%
BDR	Chargé de gestion immobilier	6,83%	6,05%	0,78%
BDR	Gestionnaire commercial	4,68%	5,01%	-0,33%
BDR	Responsable clientèle entr.	9,83%	10,62%	-0,80%

Pour les plus hautes moyennes : dans le graphique précédent, on constate qu'environ 14% des salariés (5,43%+3,75%+2,40%+1,56%+0,64%+0,32%+0,04%) ont perçu plus de 10% de leurs salaires en PP. Dans le tableau ci-dessus, seuls les DAMM (nouveaux DT) ont perçu plus de 10% de leurs salaires en PP. Quels sont donc les autres métiers ?

Pour les plus faibles moyennes : il s'agit en BDD des métiers de GC part (nouveau CCpart) 6,14% et pour la BDR les gestionnaires commerciaux 4,68%.

Dans le même temps, 85% des points de vente ont bénéficié d'un réajustement de l'atteinte des objectifs commerciaux en leur faveur. Cela signifie aussi que 85% des points de vente ont eu des conditions de travail dégradées à la suite d'absences non remplacées ou à des travaux longs.

Pour finir, la direction nous informe que seuls 25 salariés n'ont pas eu de PP. Certes, mais près de 19% des salariés (8,46%+4,95%+3,11%+1,84%+0,48%) ont perçu seulement 5% de leur rémunération ou moins.

Cette PP qui pourtant favorise une approche globale de la surperformance reste injuste en favorisant les plus hauts salaires. De plus elle reste trop souvent incomprise. L'ancien baromètre qui était orienté commercial seulement ne doit plus être utilisé car les 5 dimensions de performance doivent être prises en compte. A défaut, cela génère de l'incompréhension et nourrit des sentiments d'injustice.

Vos élus **SUD SOLIDAIRES** défendent encore et toujours la réintégration de cette prime dans le salaire et les augmentations générales, seules garantes de l'évolution de votre pouvoir de vivre et d'une juste redistribution.

NEWSLETTER



### Contact

SUD-Solidaires Groupe BPCE  
Section Bretagne Pays de Loire  
319, route de Vannes  
44 800 Saint Herblain  
Tél. 07 67 32 13 17  
sudcebpl@sudbpce.com

### Vos représentants SUD-Solidaires

E. LANGLADE, K. LE DIOURON,  
M-H. LUY, L. JUMEZ,  
F. CLOIREC, F. MOREAU,  
H. TESSIER, A. FARCY

ADHÉSION

