



## Sud-Solidaires BPCE

Section CEAPC

24, Rue du 24 février – 79000 NIORT

tel : 05.16.36.22.15 – 05.16.36.22.16

mel : [sudceapc@yahoo.fr](mailto:sudceapc@yahoo.fr)

[www.sudbpce.com](http://www.sudbpce.com)

SUDBPCE



# DELEGUE-ES DU PERSONNEL, 20 Avril 2018 LANDES ET PYRENEES ATLANTIQUES

Elu-es Sud-Solidaires : Stéphane DARRIEUSSECQ, Flora DEMARSEILLE, Annie DUHART, Hélène FEUGA, Philippe SEGAS, Florence TIXADOR

*Nous vous rappelons que les Délégués du Personnel ont pour mission, conformément à l'article L2313-1 du code du travail de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise et de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.*

1/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent si le budget convivialité accordé tous les ans aux agences est renouvelé pour 2018 et si oui à hauteur de quel montant ?

Réponse direction : Cette question ne relève pas des DP

**Commentaire Sud-Solidaires** : Malheureusement, ce qui était au départ une excellente initiative se trouve dévoyée parce que les DR attribuent selon leur bon vouloir ce budget et il n'est pas forcément le même d'un endroit à l'autre ! Quelle honte ! Voilà comment saboter un des rares moments de convivialité dans les équipes !

2/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** constatent au travers du tableau ci-dessous que, bien qu'il soit toujours annoncé qu'il n'y a pas de benchmark en CEAPC, le benchmark est bien utilisé au sein de notre entreprise. Il y a déjà eu des condamnations pour l'utilisation de cette technique, la CEAPC estime-t-elle qu'elle n'est pas concernée ?

Nous avons masqué les noms des personnes, par respect, mais le tableau comporte le métier et le nom et prénom de chaque salarié qui est dans le rouge et les nombres de ventes réalisées.

		Nbre de JOUR de PRESENCE	OBJ GAV	OBJ famille	Secur	Réal GAV	Réal Famille	Sécur
ANGLET	5							
CANTONS								
TOTAL AGENCE			11	8		7	12	
TOTAL GROUPE		282	211	295		31	60	

Réponse direction : Le benchmark ne correspond pas à un mode d'organisation du travail en CEAPC.

Le tableau présenté ci-dessus correspond initialement à un outil de détermination des objectifs d'un sprint qui tient compte de la présence réelle des commerciaux et ce par souci d'équité entre les salariés.

En aucun cas de tels tableaux n'ont vocation à être présentés ou transmis aux collaborateurs, ni utilisés à des fins de leviers de pilotage ou de motivation à leur égard : les salariés n'ayant pas à accéder aux résultats individuels de leurs collègues ou à un quelconque outil de classement nominatif ou de comparaison individuelle.

Il est rappelé que les tableaux fournis par l'entreprise et les outils déployés sont largement suffisants pour le pilotage et les communications individuelles auprès des collaborateurs.

Commentaires **Sud-Solidaires**: Le benchmark est un système d'organisation du travail destiné à assurer la gestion des performances des salariés et il est utilisé comme système de mise en concurrence des salariés. A en croire la direction ce n'est pas du benchmark parce que ce n'est pas destiné aux salariés. Une fois de plus, c'est un peu facile de mettre entre les mains des hiérarchiques un outil pareil et de penser qu'ils ne vont pas l'utiliser !! La direction se dédouane ainsi de tous les procédés utilisés

3/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent depuis quand la direction autorise la diffusion de ce genre de tableaux ? Réponse direction : cf réponse précédente

Commentaires **Sud-Solidaires** : On comprend bien que la direction ne souhaite pas s'étendre sur ce sujet ! Même si les salariés n'avaient pas à avoir accès aux résultats de leurs collègues, il est évident qu'en permettant ce genre de tableaux, la direction prend le risque que ce soit le cas !

4/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent comment il se fait, qu'avec une telle implication de la CEAPC dans le digital, il y ait toujours un mois et demi de décalage entre l'activité et la parution des résultats, notamment par exemple le PC45 (au 05/04, résultats à fin février) ? Réponse direction : La production du PE45 a le besoin d'avoir la segmentation calculée qui a elle-même besoin pour être calculée que le mois soit arrêté définitivement. Le mois M est arrêté définitivement après le 10 du mois M+1 et la segmentation est produite ensuite. Dans tous les cas, ces délais et enchaînements ITCE donnent une production au mieux le 20 du mois M+1 pour le PE45. Le PE45 de février a été livré le 21 mars. Celui de mars le sera au mieux le 20 avril.

Commentaire **Sud-Solidaires** : On a du mal à croire qu'avec tous ces outils digitaux, de plus en plus performants, un tel délai soit nécessaire !! On se demande si ça n'allait pas plus vite en faisant ces calculs à la main !!!

5/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent pourquoi sur le tableau support de l'EHA, il n'y a toujours pas accès au cumul des ventes OVAD (en construction), ce qui entraîne une impossibilité de piloter la part variable correctement. Réponse direction : La mise en place de ventes OVAD sur Myway au niveau national demande une refonte du système d'alimentation local du tableau qui devrait être opérationnel environ d'ici la fin avril 2018. Le développement informatique a été placé en priorité 1. Comme cela a été ré-indiqué aux managers, le suivi cumulé des ventes OVAD par collaborateur est accessible sur le poste de travail avec un détail complet. Les tableaux de suivi n'en sont qu'une consolidation.

Commentaire **Sud-Solidaires** : Il devient de plus en plus compliqué de travailler avec le digital, que de contraintes !!! On met en place des outils semi-finis, on pourrait penser que les résultats allaient aussi être semi-dosés mais, au contraire, ils doivent être doublement à la hauteur !

6/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent si, consécutivement aux nombreux mouvements intervenus dans les portefeuilles des commerciaux, le pourcentage de clients vus dans le portefeuille correspond bien au nouveau portefeuille ? Si tel est le cas, comment sont comptabilisés les clients vus avant les bascules de portefeuilles ? Est-il possible que les clients aient été vus par quelqu'un d'autre et que ces visites antérieures soient comptées dans ce pourcentage ? Réponse direction : Le taux de visite du portefeuille est une photographie fin de mois des relations vues de chaque portefeuille. Les relations des portefeuilles qui sont prises en compte sont celles affectées au portefeuille le dernier jour du mois. Il est mesuré si elles ont été vues ou pas dans l'année sans tenir compte de qui les a vues.

Commentaires **Sud-Solidaires** : Une fois de plus, les victimes sont les salariés ! La direction n'est pas capable de mettre en place dans les temps un système qui permette aux salariés de travailler sur leur propre portefeuille dès le début de l'année. Par contre, le taux de visite

du portefeuille comptera bien dans la part variable des salariés même s'il est calculé n'importe comment au vu du nombre de fois où les portefeuilles ont changé depuis le début de l'année !

7/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent pourquoi un salarié qui a changé d'affectation en cours d'année, ne peut pas avoir dans le détail de sa part variable, le détail de la PV obtenue, agence par agence ? **Réponse direction : Concernant les métiers du réseau commercial, nous détaillons la part variable par emploi commercial occupé dans l'année et non par agence.**

**La performance moyenne sur l'année complète est calculée dès le début du processus. Dans le cas d'un salarié ayant changé d'affectation en cours d'année, cette performance annuelle sera calculée au prorata du temps passé sur chacune des 2 agences.**

**Le montant de part variable est ensuite calculé dans un second temps en appliquant cette performance moyenne annuelle au salaire de référence ramené au temps de présence annuelle ainsi qu'au référentiel métier.**

**Concernant la performance sur chacune des affectations, les éléments se trouvent dans Pilot'Perf.**

**Commentaires Sud-Solidaires : Bel exemple de régression ! Il n'y pas si longtemps que ça, un salarié qui changeait d'agence en cours d'année, avait le détail de sa part variable pour chacune des deux agences. La direction a forcément toujours cette information, sinon on ne voit pas comment elle pourrait calculer la part variable du salarié en question !!! Pourquoi ne plus la communiquer ? La direction aurait-elle des choses à cacher ??? Il est évident que moins on donne d'information, plus il est difficile pour le salarié de savoir s'il a été floué ou non !**

---

## **DELEGUE-ES DU PERSONNEL, 27 Avril 2018**

### **AQUITAINE 33.24.47**

Elu-es **Sud-Solidaires** : Pierre-Jean Dessandier, Fabienne Monmarin

Délégué Syndical **Sud-Solidaires** : Gilles Ménandez

1/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent à la direction, dans la cadre d'une demande de dérogation de taux, quelle est la procédure à respecter afin d'obtenir le taux DR ? **Réponse de la direction : Aucune**

**Commentaires Sud-Solidaires : En effet difficile de comprendre pourquoi certains DG refusent d'accorder une dérogation de taux sur un dossier de prêt immobilier alors que le DA a donné son aval et que le DR pourrait lui aussi accéder à cette demande ???!!! Mais il doit s'agir ici du respect de la fameuse ligne managériale sans doute.**

2/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent à la direction, dans le cadre d'une demande de dérogation de taux si le N+1 ou le N+2 peut bloquer une demande de dérogation sous le prétexte que le client n'est pas Prémium ? **Réponse de la direction : Aucune**

**Commentaires Sud-Solidaires : Et oui quand les questions dérangent...En 2017 nous avons perdus encore plus de 200.000 clients et ce n'est pas avec ce genre de raisonnement que l'on va enrailer la chute ! Là on touche vraiment le fond.**

3/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent à la direction, si un salarié peut demander à être accompagné d'un autre collègue s'il est convoqué à un entretien par le DA et le DG ? **Réponse de la direction : Non un salarié n'a pas à être assisté dans le cadre d'un entretien managérial.**

**Commentaires Sud-Solidaires : Et pourtant certains collègues seraient soulagé-es car ces entretiens sont souvent une épreuve pour beaucoup de personnes (y compris certains**

DA/DG) et cela pourrait jouer un rôle de « facilitateurs » au sein des agences et éviter bien des conflits.

4/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent à la direction, quelles sont les pratiques en vigueur dans l'entreprise lorsqu'un salarié tombe malade avant son départ en congés ? Les congés sont-ils reportés ? **Réponse de la direction : Si l'arrêt maladie intervient avant la date de départ en congés, les congés sont annulés et remplacés par la maladie (oui ils sont reportés).**

**Commentaires Sud-Solidaires : Mais si vous tombez en arrêt même le premier jour des congés ils sont perdus ! Et ça ils ne vous le disent pas...**

5/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent à la direction quelles sont les pratiques en vigueur dans l'entreprise lorsqu'un salarié tombe malade pendant ses congés ? Les congés sont-ils reportés ou perdus ? **Réponse de la direction : Si l'arrêt maladie intervient pendant les congés, les congés ne sont pas annulés c'est le premier motif d'absence qui prime (les congés sont maintenus).**

**Commentaires Sud-Solidaires : donc ils sont perdus ! Vous ne serez pas en arrêt maladie mais en congés donc ils ne seront pas reportés mais considérés comme pris. Quand on ne veut pas donner une réponse on ne veut pas. Surtout quand elle arrange la direction !**

6/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent à la direction quel est le sort des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, pour les arrêts maladie qui interviennent pendant les congés d'un salarié ? **Réponse de la direction : si la maladie intervient avant la date des congés c'est la règle générale qui s'applique, la CEAPC maintient le salaire et perçoit les IJSS. Si la maladie intervient pendant les congés, les congés sont maintenus, le salarié perçoit son salaire et la CEAPC ne pratique pas la subrogation mais fait une attestation de salaire pour que le salarié perçoive directement les IJSS.**

**Commentaires Sud-Solidaires : Donc faire très attention à partir de 2019 et le prélèvement à la source. Car il faudra lors de votre déclaration les défalquer de vos revenus sinon vous paierez des impôts sur cette partie la 2 fois !**

7/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent à la direction quel est le sort des congés non pris en fin de période de référence pour raison de maladie ? Les congés sont-ils reportés sur la période suivante ? **Réponse de la direction : Report des congés dans les cas suivants :**

- si absence maladie >= 2 mois dans l'année en continue ou discontinue
- si arrêt maladie d'au moins une semaine sur la fin d'année empêchant la prise du solde des congés

**Commentaires Sud-Solidaires : Et sinon...c'est perdu ! Et oui il faut être attentif à tout !**

8/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent à la direction quels sont les pratiques en vigueur dans l'entreprise en matière d'acquisition de nouveaux droits à congés lorsqu'un salarié est malade ? **Réponse de la direction : Règles d'acquisition de droits à congés :**

- sur les congés payés, abattement des droits à compter de la cinquième semaine de congés sur la base de (1/20 x 2.33) par jour ouvré de maladie ;
- sur les RTT abattement des droits dès le premier jour sur la base de 1/30x0.916 ou 1.166(cadre forfait) par jour calendaire de maladie.

**Commentaires Sud-Solidaires : En clair au-delà de la loi c'est-à-dire des 5 semaines de congés légales en France, tout le reste est du prorata donc RTT jour sup au-delà de la 5ème semaine etc. y'en aura pas.**

9/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent à la direction la liste :

Des postes vacants, des congés maternité, des CDD et intérimaires

**Réponse de la direction : cf. tableaux joints**