



Sud-Solidaires BPCE – 21 B, rue Edmond Proust - 79000 NIORT
06-37-61-34-04/ 06-15-79-25-99/06-12-38-10-95
sudceapc@yahoo.fr / www.ceapc.sudbpce.com

f sudsolidaires.ceapc t SUDBPCE YouTub Sud Groupe BPCE

Union
syndicale
Solidaires

Compte rendu du CSE du 19/09/19

Présent-es pour **Sud-Solidaires**, Carole Clément et Jean Philippe de Bortoli
Présent-es pour la direction, B. Durand, Alexandra Alves Tores et Loïc Gauthier

Pour information :

Les points « en information » au CSE ne se votent pas et sont à la main unilatérale de la direction.
Les points « en information et consultation » nécessitent un vote des élu-es qui est pris en compte ou pas par la direction, (ce qui n'est jamais le cas). Un vote unanime CONTRE n'empêche pas la direction de faire.

1/ Adoption des procès-verbaux, 12 et 13 juin, 5 et 11 Juillet. Ok à l'unanimité

2/ Info et consultation, Réorga service « communication ».

Pierre Macé, secrétaire général de la CEAPC présente le projet.

But de la direction : améliorer l'efficacité du pôle « communication » en regroupant BDD et BDR

« On n'est pas assez connu en externe, les canaux traditionnels ont explosé ! ils ne sont plus adaptés à une communication moderne ».

But : créer de l'interaction entre les différents canaux de communication...et de la polyvalence bien sûr !

Proposition ou l'idée de la direction : 1 seul-e directeur-trice et 4 pôles de compétences

Projet RH : 12 à 10 postes, 2 managers, 1 nouvel emploi : « leader expert »

Création de 2 postes de « leader expert », un dans les réseaux sociaux et un dans l'évènementiel, voire fiche métier.

Quid de cette organisation sur les référentiels métiers avant / après, quid des collègues, seront-ils formés à ces nouveaux métiers ?

3 postes de managers seront supprimés, quid des reclassements ?

La direction confirme que les nouveaux postes seront ouverts à l'ensemble de la CEAPC, des formations dédiées seront proposées aux collègues retenus.

1 poste « création » reste peu détaillé hormis la fiche métier, la direction précise qu'aujourd'hui personne n'a été identifié.

Les 4 postes de « web master », seront à priori attribués aux actuels chargé-es de communication, des formations sont prévues.

Sud-Solidaires s'interroge sur les points suivants :

Quid des collègues maintenus suite à suppression de 2 postes, qui et pourquoi ?

Quid des reclassements ?

Quid des entretiens pour se positionner, qui, quoi comment ?

Quid des formations proposées et de l'accompagnement métier

Quid des promotions et classification obtenues pour ces nouveaux postes

Quid de la charge de travail ?

Sud-Solidaires a demandé une étude sur la charge de travail. On se demande aussi si la future organisation aura toutes les compétences en interne ? On sait que non car il faudra recruter notamment sur le poste de leader expert, donc en fait ça va faire moins 3 postes au total et donc 2 à 3 personnes qui vont devoir partir de la communication ... que vont-elles devenir ?

La direction comme à son habitude présente SON projet, ne prend pas en compte les remarques et les questions des élu-es, toutes organisations syndicales confondues.

Le vote est reporté au CSE d'octobre 2019.

3/ Info et consultation, projet « appréciation des compétences »

Point présenté au CSE d'août

Lecture par les élu-es **Sud-Solidaires** de notre avis avant de voter.

*« Pour les élu-es **Sud-Solidaires** cette nouvelle mouture d'appréciation des compétences ou « de la rencontre du développement » (l'habillage ou l'enfumage ne change pas in fine la nature de ce type de projet) est, comme nous l'avons signifié lors de sa présentation au CSE du mois d'août, encore une fois, que pure fantasmagorie et ne répond en aucun cas à la réalité du terrain ou d'un quelconque souhait des collègues.*

D'ailleurs, dès le début du document, on nous vend une simplification en passant de 32 à 16 items, en supprimant les notations 1,2,3 et 4.

4 qui n'était quasiment jamais utilisé, en passant d'un entretien tous les 2 ans à 1 par an et au fil de l'eau etc. A ce stade-là, on est tenté de se dire comme à chaque présentation : « tiens peut-être que cette fois-ci ça va aller dans le bon sens ».

Mais dès qu'on a passé la première page, pas de surprise, on retombe dans les travers si souvent constatés ces dernières années.

Et c'est parti pour un catalogue de plus ou moins bonnes intentions, surtout mauvaises d'ailleurs, car toujours imprégnées de cette fâcheuse idée que les collègues ne sont que des moutons qui doivent servir et obéissance aux maîtres des lieux.

Moutons à 5 pattes à en juger le nombre de compétences qu'ils doivent maîtriser ; la liste sur le savoir-faire dépasse par exemple les 100 lignes sur votre document et regroupe près de 60 compétences différentes.

Un projet qui fait place selon vous à l'agilité et à l'audace notamment, vaste blague lorsque l'on sait que depuis plus d'une décennie l'information est uniquement descendante, tout comme les décisions. Qu'une réflexion d'un collègue amène bien souvent à un rappel à l'ordre de la part du DA ou du DG devant l'ensemble du groupe, et qu'aucune marge de manœuvre n'est possible, l'ensemble des décisions étant corsetées par le système délégué.

Des notations, là aussi remplacées par des smileys là où, à l'école on met des couleurs ici on mettra des smileys pour infantiliser encore un peu plus les collègues...Au cas où ils ne le seraient pas encore assez.

Enfin, on retrouve toutes les 3 lignes les mots « exemplarité » et « loyauté ». Là où dans beaucoup d'endroits dans le monde on laisse plus de créativité, de liberté, d'esprit d'initiative aux salarié-es justement pour que les entreprises puissent plus vite « s'adapter » même si nous n'aimons pas ce mot au monde actuel en perpétuelle évolution, vous ne savez qu'asséner servilité et dévotion.

Charité bien ordonnée commençant par soi-même beaucoup de nos dirigeants feraient mieux, avant de donner des leçons, de commencer par montrer justement l'exemple.

Ainsi votre cercle vertueux n'a jamais existé et n'existera jamais car là où vous prônez de l'audace, vous n'avez que peur, résignation, l'agilité au repli. Nous ne doutons pas que c'est bien là ce que vous souhaitez inculquer comme culture d'entreprise.

*Pour toutes ces raisons les élu-es **Sud-Solidaires** voteront **contre** ce projet »*

13 votants, 13 **Contres**

RSP et CGC, ne se prononcent pas et ne prennent pas part aux votes, SU, contre. SUD, contre

4/ Info et consultation, refus par les élu-es de toutes les organisations syndicales de poursuivre l'action judiciaire et de faire appel suite aux référés.

5/Info sur les comptes APC

Présentation : Mr Decamps

Baisse des charges de personnel : - 180 ETP depuis RHD20/20

Pour la direction c'est « une bonne nouvelle » ...**Sud-Solidaires** vous laisse apprécier ...

Pour les mauvaises nouvelles :

Baisse des commissions sur service : contraintes réglementaires

Baisse de la ressource.

La CEAPC est allée chercher 900 millions d'euros pour se refinancer. Mais suite à une production record de crédit immobilier, la CEAPC a dépassé l'enveloppe initialement allouée et cela a entraîné une hausse des frais ! On marche sur la tête !!!

Ainsi on ne bénéficie pas de la totalité de la baisse des taux contrairement à d'autres caisses qui elles sont restées dans l'enveloppe allouée.

Malgré cela la CEAPC a épuisé la totalité des ressources d'où la consigne de ne prêter qu'aux Premiums et de faire des prêts PAS (14 millions d'euros de PAS sur près de 2 milliards de prêts engagés en CEAPC...il y a donc de la marge sur ce type de prêt pour la direction).

La direction se sent frustrée, la marge n'est « que » de 0.04 % sur l'immo, 3.2 % sur le conso ...d'où les chiffres « de dingue » à réaliser cette année ... car c'est là que sont les plus grosses marges.

6/ Document Unique

Document présenté par V. Ballanger, mis à jour par la direction et dans l'idée par agence ...

Se pose la question sur la manière de procéder pour remplir ce document qui est au bénéfice des collègues, documents reprenant l'ensemble des risques physiques et psycho-sociaux, agressions, stress, ergonomie ... ?

Est-ce fait par les collègues de manière commune ou bien est-ce un mail du DG vers le DA, pour « remplissage de cases » ?

Sud-Solidaires s'interroge sur les actions mises en place et leurs suivis agence par agence.

Sud-Solidaires demande à ce que ce document soit accessible à l'ensemble des collègues des agences concernées ainsi qu'aux membres du CSE.

Sud-Solidaires a rappelé que lors de la présentation en 2018, l'entreprise s'était engagée sur maxi 3 ans pour réaliser les 2 volets de cette enquête demandée par la CARSAT.

Le premier sur les risques d'accidents en CEAPC et le second sur une évaluation par agence des risques psycho-sociaux.

Aujourd'hui une évaluation à hauteur de 30% sur le premier item et même pas 20% sur le second soit 80 agences évaluées. Une mascarade sécuritaire !!!

Sud-Solidaires vous rappelle que chaque collègue doit être obligatoirement questionné sur ces 2 sujets car directement concerné.

7/ Compte rendu de la commission CSSCTQ du 4/09/19

Suite à cette commission, un compte rendu **Sud-Solidaires** est disponible sur simple demande de votre part. Plusieurs autres questions ont obtenu des réponses de la direction. Les voici retranscrites : (*réponses de la direction en italique*)

Point 1 : Réallocation des bureaux sur Atlantica

Sur le 2ème étage, demande de porter une attention particulière à l'aspect thermique, phonique et olfactif. *Une attention particulière sera apportée à ces éléments.*

Point 3 : Points de vente non passés en vitrine

Demande de la liste des 12 points de ventes qui ne sont pas passés en mode Vitrine : *Villeréal, Castillonnes, Chalais, Guîtres, Ile Jourdain, Chabanais, Montbron, Saint Porchaire, Targon, Rauzan, Aigre, Usson du Poitou.*

Demande de la date de fermeture des points de vente de Baignes et Dolus d'Oléron. *Vendredi 27 septembre à 12h15.*

Point 5 : Précisions question SharePoint sur l'indemnisation des congés

Demande de la commission de savoir si la règle du 10ème est appliquée lorsque les congés sont transférés sur le CET. Réponse : *Non, les congés pris dans le cadre du CET sont indemnisés tel que cela est prévu dans l'accord sur le Compte Epargne Temps du 26 mars 2008. Aucun 10ème n'est appliqué lors du transfert de congés payés vers le CET.*

Point 6 : Point sur l'avancement des travaux/rénovations 2019

Agences Bordeaux Achard / Cognac / Poitiers Notre-Dame : *Le bail doit être dénoncé et la CEAPC devrait payer le bail jusqu'à son échéance. Nous demandons quelle est la date de fin du bail ?*

Bordeaux Achard : *bailleurs tiers, fin de période triennale du bail en cours 30 avril 2020.*

Cognac Fief du Roy : *bailleur tiers, fin de période triennale du bail en cours 31 août 2022, recherche de locataire.*

Poitiers Notre-Dame : EURL Beaulieu Immo et bailleurs tiers, fin de période triennale 31 mars 2020 pour bailleur tiers.

Agence Gond Pontouvre : point d'attention sur le SAS et sur le radiateur lors des travaux à venir. Dans le cadre d'une rénovation complète, ces points seront pris en compte dans le cadre de l'étude. Le dossier sera présenté une fois l'étude terminée.

Agence Jonzac : profiter de la rénovation pour réaménager les plans, en particulier bureau à l'étage. L'étude est en cours, le projet sera présenté dès qu'il sera validé.

Point 7 : Questions diverses

Agence Soustons : Pourquoi un plan de prévention ? Quand sera-t-il mis à disposition ? Un plan de prévention sera fait par un représentant de la Direction préalablement au chantier compte-tenu de la co-activité. Les membres de la commission en seront informés afin d'y participer.

Pour les **DAB qui ont été enlevés**, les plaques de bois/métalliques sont-elles temporaires ? La procédure prévoit l'installation de plaques à di bond aux endroits dans lesquels les DAB ont été enlevés.

E-agence : l'évolution du dimensionnement nécessite-t-elle un réaménagement des locaux ? Y-a-t-il suffisamment de postes de travail ? Ce renforcement ne nécessite pas un nouveau réaménagement. Lors du dernier réaménagement, des bureaux supplémentaires avaient été prévus.

Gestion des clients pro en l'absence des DA : que doit faire le GC ? Les GC doivent automatiquement informer le supérieur hiérarchique (DG, DR au besoin).

Le jour J, est-ce que le fait de mettre une opération de **MAD en suspend** est considéré comme un acte décisionnel ? La question soulevée ne s'applique qu'en cas d'absence prolongée, c'est-à-dire en pratique, en cas d'absence supérieure au délai de traitement du MAD. Dans ce cas, le système Adélys permet d'appliquer les règles de suppléance mentionnée à la page 7/53 de la Charte délégataire.

Vitrine Rouillac / Agence Jarnac : intervention demandée pour nettoyage excréments oiseaux. Une demande SGM va être faite par le DA de l'agence.

Sur la remontée des ETP réels pour les temps forts, quel est le process (solicitation de chaque DA ou remontée des absences via la paye) ? Le pilotage BDD sollicite l'ensemble des DG et des DR afin de valider l'ETP réel. Ce qui permet de prendre en compte les demandes de modifications d'objectifs. A cet effet, le fichier des ETP actifs leur est transmis.

Agence HASPARREN : Dans la mesure où le problème informatique du bureau du CAGP n'est pas réglé, les collègues doivent mener certains de leurs rendez-vous dans le bureau par lequel les clients passent. Est-il possible de prévoir une autre ouverture afin que les clients ne passent pas par ce bureau ? Il a été décidé de ne pas modifier l'aménagement de l'agence pour le moment.

Agence Pey Berland : demande d'une expertise de l'escalier : solidité de l'ouvrage ? Une intervention a été réalisée suite à l'accident lors duquel un collègue est passé à travers une marche. Une expertise et des devis sont en cours pour les travaux à réaliser sur cet escalier.

Pour les salarié-es du **Crédit foncier** affectés dans les fonctions supports (Atlantica, 2ème étage), a-t-on vérifié leur éligibilité au télétravail ? Les directions concernées ont bien été sollicitées.

GBS : les salarié-es doivent-ils être gérés dans un BR différent de celui dans lequel ils travaillent ? Oui cela est conseillé, néanmoins ce n'est pas obligatoire. Pour toute question relative au schéma délégataire, se référer au schéma délégataire concernant les salariés sur intranet :

8/ Information sur les résultats commerciaux du 2ème trimestre 2019

Présentation par Mr Faure pour la direction.

« Tout va bien » même si la caisse perd des clients ! on marche sur la tête encore une fois ! « Pas d'inquiétude » ! Dixit la direction.

0.04 % de marge sur l'immobilier, 3.2 % sur le crédit conso, inquiétude dans le réseau suite au message de la direction de ne plus faire de prêt immobilier pour cause de « manque de ressources ». Les élu-es **Sud-Solidaires** s'en sont inquiétés lors de ce CSE.

Perte de 2100 clients bancarisés principaux équipés, 1148 de gagnés en clients bancarisés principaux non équipés, perte globale de 1000 clients en clients bancarisés principaux, sur le 1er semestre 2019.

L'hémorragie continue sur les jeunes avec plus de 1000 clients perdus sur 1 seul semestre et ça dure depuis 5 ans.

La stratégie de la CEAPC est de « faire son chiffre » sur les clients Haut de Gamme principalement et au détriment des clients des autres segments.

Les élu-es **Sud-Solidaires** s'alarment sur les raisons de cette hémorragie en termes de perte de clients, sur le fait de travailler uniquement un segment au risque d'un déséquilibre financier futur, 80% du chiffre se fait sur 20% de clients au détriment de notre cœur de clientèle !

Mais rassurez-vous le nouveau forfait rebaptisé PICO va nous sauver...enfin on espère ☺

En très clair, la CEAPC ne veut plus des pauvres ! Rappelons pourtant la philosophie des créateurs de la Caisse d'Épargne il y a plus de 200 ans maintenant qui était de permettre à chaque citoyen-ne d'ouvrir un livret pour pouvoir mettre leurs petits sous de côté ! Ces mêmes personnes avaient aussi créé la « soupe populaire » pour les plus démunis ! Certes il faut « évoluer » avec son temps, mais cela veut-il dire qu'il faut exclure la population précaire ? Si tous les établissements bancaires prônent le même discours, que deviennent ces gens ? Où est l'esprit de la Caisse d'Épargne dans ces décisions ?

9/ Information sur « ambitions manager »

Où la nouvelle chartre managériale déjà déployé en CEAPC. Document accessible sous l'intranet.

4 rôles clefs : Coopération, Confiance, Agilité/Audace, Exemplarité

1 journée de formation prévue en octobre pour tous les managers puis, un point sera fait 16 mois plus tard **Sud-Solidaires** précise que cet énième projet ne change pas la donne, il n'y a toujours qu'une information descendante, des rencontres individuelles sans prise en compte des demandes des collègues du terrain, plus de devoirs-faire et de devoirs-être au détriment de l'amélioration des conditions de travail.

« Savoir parler vrai » et « être bienveillant » ! dixit la direction. Rien de bien nouveau sous le soleil ! Pas de prise en compte par la direction des demandes des élu-es du CSE

10/ Régime des frais de Santé

Présentation Alvares Torres

Suite à la mise en place par le gouvernement du zéro reste à charge en optique, audio et dentaire un avenant a été signé au mois de juin entre EPS et les caisses.

Sud-Solidaires n'a pas signé cet accord pour deux raisons :

L'employeur a refusé de prendre à sa charge une partie plus importante de la prime payée alors qu'il en a très largement les moyens, il s'agit juste de le vouloir.

Le matériel mis à disposition ou les soins apportés sur ce type de prestation sont « low cost ».

11/ Questions diverses

Autant de points à l'ordre du jour a traité en une seule journée rendent impossible le traitement des questions diverses, pourtant il en existe de nombreuses.
