



L'Essentiel des Comités d'entreprise

Des 31 janvier et 28 février 2014

Par vos élus CFDT.

Le management visuel : un nouveau mode de management dans les fonctions support.

L'objectif : améliorer les niveaux de performance. Comment : Pour piloter l'activité, identifier et traiter les problèmes, impliquer les collaborateurs du service, le tout dans un mode « participatif », l'animation des équipes sera basée sur des tableaux visuels, comportant des volets d'échanges et des volets de décisions.

Selon la direction, les premiers retours seraient très positifs, notamment sur l'aspect participatif des collaborateurs, plus associés aux décisions à prendre.

Après une période de test au sein de la DSB, ce nouveau mode de management a vocation à être étendu, dans un premier temps, à l'ensemble des fonctions supports, voire plus tard, peut-être à la BDR.

Ainsi que l'affirme la direction : un mode de management n'a qu'une durée de vie limitée et doit, pour garder de l'efficacité, être changé régulièrement. D'ailleurs, François PEROL, lors de sa visite en CEBPL, a reconnu que le groupe BPCE, et donc les entités qui le composent, avaient des progrès importants à faire en matière de management.

A la CFDT nous souscrivons à cette analyse et même nous souhaitons fortement que la BDD, et le directeur du réseau, changent de mode de management en évoluant du coercitif vers le participatif !

Part Variable 2014.

Peu de changements au regard de la part variable 2013, sinon des ajustements liés à l'évolution de la politique commerciale de l'entreprise. Par exemple, sur celle versée aux R.A, GC et CC : le poids des crédits consommation passe à 2% quand celui des crédits immobiliers descend à 1%.

Un élément novateur : la qualité, avec notamment, un critère correspondant aux retours de l'appréciation des clients sur leurs agences.

En effet peu de changements, mais toujours autant d'opacité et d'injustice.

En 2013 les résultats de l'entreprise progressent, la part variable des collaborateurs baisse...cherchez l'erreur ! Pensez vous que la part variable du directoire, qui elle est plafonnée à 50% de la rémunération annuelle va baisser ? Nous en saurons plus au COS du 28/03/14.

NAO 2014.

Lire : Négociation Annuelle Obligatoire.

Peu de progrès :

- Le ticket restaurant qui va évoluer de 8,50 à 8,70€, à compter du 01juin 2014, avec maintien de la prise en charge 60% employeur 40% salarié.
- Pour les prêts accordés aux salariés, immobiliers et consommations, le taux appliqué sera le taux moyen client du trimestre sur lequel sera appliqué une décote de 30%.
- La réparation d'une injustice flagrante : les collègues de Direct Ecureuil auront accès aux CESU dans les mêmes conditions que leurs collègues du réseau.

cfdt-cebpl.fr

Et c'est tout...

Dans NAO pour la direction il n'y a que le mot « Obligatoire » tandis que pour nous, Elus CFDT, il y a surtout le mot « Négociation ».

De négociation il n'y en a pas eu : la direction écoute nos revendications puis décline les mesures qu'elle propose de mettre en place. Ensuite elle clôt le débat en décidant, unilatéralement, d'appliquer ce qu'elle avait prévu.

Dénonciation de la rémunération des comptes de dépôt des collaborateurs.

Un ancien usage existait à la CEBPL : les comptes de dépôt des collaborateurs étaient rémunérés au taux du livret A.

A compter du 1^{er} septembre 2014 cet avantage sera supprimé par la direction. Les motifs :

- L'arrêt de la rémunération des comptes de dépôt de la clientèle.
- L'anticipation d'un « éventuel » redressement URSSAF.

Les avantages bancaires accordés aux collaborateurs, déjà peu nombreux, sont encore diminués. Et il y en a qui s'étonnent que des collègues fassent verser leur salaire à la concurrence !

La direction aurait pu maintenir la rémunération des comptes de dépôt qui était déjà imposable.

Abondement sur l'intéressement.

L'intéressement/participation qui va être versé avec le salaire d'avril est en diminution par rapport à ce qui a été perçu en 2013. Au vu des résultats de l'entreprise et de l'investissement des collaborateurs le directoire a décidé, en guise de compensation, de mettre en place un surplus d'intéressement et un abondement de 600€ bruts pour un versement volontaire de 200€.

Les élus constatent que, depuis quelques années, le directoire, afin d'acheter la paix sociale, se sert de l'abondement comme variable d'ajustement. En tant qu'organisation responsable, la CFDT a quand même signé l'accord, ne voulant pas priver les salariés de cet avantage, même si nous le trouvons insuffisant.

Fermetures d'Agences au mois d'août.

71 agences vont être fermées 15 jours au mois d'août 2014 en regard des 47 fermées en août 2013. Pour la direction, il s'agit d'optimiser les effectifs sur la période estivale tout en ayant une communication plus claire vis-à-vis de la clientèle.

Ainsi que nous l'avons déjà écrit ces fermetures fragilisent la pérennité de la relation client, et sont en totale contradiction avec la politique d'ouverture des agences le soir.

Par contre la direction nous assure que ces fermetures ne doivent en rien modifier la prise de congés des collègues travaillant dans ces agences. Si cela n'était pas le cas, si l'on vous obligeait à modifier vos congés, à les prendre pendant la fermeture, ou toute autre forme de pression, parfois plus insidieuse, contactez nous.

<http://www.cfdt-cebpl.fr>

Les Elus CFDT au Comité d'entreprise
Alain CHARRIER, Jacques GUILLERM, Yves LE QUILLIEC, Bruno LUCAS,
Valérie BERGER, Philippe DELBOS, Brigitte HEYER, Martine PAGE