



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Epargne

Comité d'Entreprise Janvier 2009 Compte rendu SPBA/CGT

En 1^{er} préambule : le SU demande où en sont les fermetures de points de vente et le PSE à la CEPAL, étant donné qu'à Paris Bernard COMOLET affirme(rait) qu'il n'y a plus de plan social dans le Groupe et qu'il est inopportun de fermer des points de vente à l'heure actuelle !!! R. GOBE n'est pas au courant, il n'a aucun écho national sur ce sujet, ni même une information en ce sens de Maurice BOURRIGAUD ... Il confirme la stratégie CEPAL de fermeture des points de vente unipersonnels selon le différé déjà précisé au Comité.

☛ **Commentaires** : s'il est vrai qu'il existe un certain brouillage dans la communication du Groupe Caisses d'Epargne, la poursuite des suppressions d'emplois et des fermetures de points de vente semble bien confirmée par les instances dirigeantes nationales... en fonction de l'interlocuteur tout de moins !!! Au-delà de ces pantalonades, il est quand même scandaleux qu'un Groupe qui bénéficie d'aides de l'Etat, en profite pour licencier au travers de PSE !

En 2^{ème} préambule : la Direction indique alléger Pierre LECARDIET de la partie collective du suivi des Instances Représentatives du Personnel pour lui permettre d'être libre afin de recevoir les salariés qui seront volontaires au départ.

☛ **Commentaires** : cette disposition, qui pourrait être à 1^{ère} vue louable, signifie simplement que la Direction n'en a rien à faire de l'avis du Comité... Le SPBA/CGT rappelle à cette occasion que le PSE n'est, en fait, que la mise en place du plan stratégique 2009/2012 et de ses mesures allant à l'encontre des salariés.

I - Fonctionnement du Comité d'Entreprise

1) Approbation des procès-verbaux des 23 octobre, 13 et 21 novembre, 4 et 18 décembre 2008.

Seules 2 remarques sont présentées, avant l'approbation unanime de ces 5 procès-verbaux.

2) Copieur du Comité d'Entreprise à Clermont-Ferrand.

Le CE signale que le photocopieur en question fatigue... Le remplacement partiel du parc s'effectuant actuellement, la Direction contactera la logistique afin d'étudier si une récupération est envisageable.

3) Subvention de fonctionnement et contribution aux activités sociales et culturelles pour 2009.

Fonctionnement : reliquat 2008 = 345,57 € et subvention 2009 = 105 454,36 €

Activités sociales et culturelles : reliquat 2008 = 2 418,99 € et contribution 2009 = 738 180,52 €

Ces sommes n'ont pas toutes encore été versées au CE, cela devrait être fait rapidement.

4) Rétro-planning de l'arrêté des comptes de la CEPAL 2008.

L'AG CEPAL se tenant le 9 avril 2009, la Direction indique le planning des consultations du CE.

* le vendredi 13/02 au matin : commission économique sur la présentation de l'arrêté des comptes 2008 et les calculs de l'enveloppe d'intéressement. (La réunion DP Auvergne prévue le matin passe l'après-midi).

* le vendredi 20/02 : la plénière CE ordinaire du 20/02 est annulée et reportée au 27/02. La préparatoire CE prévue le 12/02 passe ainsi au 20/02.

* le vendredi 27/02 : le CE extraordinaire sur le PSE est annulé et reporté au 05/03 (PSE + bilan social + observations CE/AG). La préparatoire CE (convocation employeur) prévue le 19/02 passe ainsi au 26/02.

* L'envoi des (contre-)résolutions du Comité pour l'AG devra se faire avant le 14 mars au plus tard.

II - Social

1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations, postes vacants et appels à candidatures, ruptures conventionnelles.

▪ Liste des CDD + Contrats en alternance au 31/12/08 : 87 CDD et 20 contrats en alternance.
Les motifs des CDD => 77 remplacements et 10 pour surcroît d'activité.

▪ Départ(s) depuis la dernière réunion : le 15/12/08 : FILHOULAUD Jean-François, conseiller clientèle (Limoges Beaubreuil); le 20/12/08 : PALAGOS Nicolas, conseiller de clientèle (Vic-sur-Cère) ; le 27/12/08 : ROUFFIAC Philippe, gestionnaire de clientèle, (Montluçon Richemont) ; le 31/12/08 : MASSON Marie-Noëlle, conseiller de clientèle, (Ste-Sigolène) ; DUJOL Alain, gestionnaire de clientèle,

(*St Amand Tallende*) ; **BIRAT François**, Resp. Adjoint (*Echanges et Monétique*); **DEFARY Rémi**, gestionnaire de clientèle, (*Le Cendre*).

→ **Total des départs 2008 : -62 (27 femmes et 35 hommes)**

En 2009 : le 03/01/09 : **NACHAT Malika**, conseiller de clientèle (*Jaude*). => **1 départ (1 femme)**

▪ **Embauche(s) depuis la dernière réunion** : aucune autre sur la fin 2008.

→ **Total des embauches 2008 = +43 (25 femmes et 18 hommes).**

En 2009 : le 01/01/09 : **LEPINE Jean-Marc**, Directeur (*Marché Entreprises et Grands Comptes*); **COURSOL Delphine**, conseiller de clientèle (*Moulins Les Champins*); **BRIERE Médéric**, conseiller de clientèle (*Limoges Cognac*); **EL YAMANI Abdellatif**, conseiller de clientèle (*Rochechouart*); **ROUX Laure**, conseiller de clientèle (*Le Puy Le Breuil*); **DONNAT Frédéric**, gestionnaire de chantier (*Delille*); **ISSERTES Noémie**, conseiller de clientèle (*Aurillac Square*); **DULAC Céline**, conseiller de clientèle (*Mauriac*). => **8 recrutements (4 femmes et 4 hommes)**... tous étaient CDD sauf le 1^{er} (*en externe*)

Nous souhaitons une bonne continuation à ceux qui changent d'horizon, très bonne retraite à ceux qui quittent la vie professionnelle, bon courage à ceux et celles qui s'épaulent l'avenir... .

Le solde négatif départs/embauches pour 2008, atteint quand même les -19.

L'année 2009 commence sur une note plus positive avec +7.

Le SPBA/CGT interroge la Direction sur la signification de ces chiffres, sachant également que le PSE prévoit, quant à lui, 125 suppressions d'emplois à venir. Ce n'est pas très « lisible ».

La Direction indique qu'elle est sur la base d'un maintien de l'emploi sur l'exercice 2008... Qu'un décalage de 15/20 postes existe actuellement est normal, compte tenu de notre effectif global (*1354 CDI au 31/12/08*).

Ensuite, la baisse d'effectif 2009/2010 devrait correspondre aux suppressions dues au PSE.

◆***Commentaires** : les mathématiques n'ont vraiment plus rien d'une science exacte ! Lorsque la Direction affirme « maintien de l'emploi en 2008 », nous lisons « 19 ou 12 suppressions »... (12 au mieux avec l'effet « rattrapage »). Cela promet lorsqu'un PSE annonce d'entrée « 125 suppressions » ! L'autre problème qui se pose obligatoirement dans ce cadre est celui des départs (ordre et critères de désignation), des reclassements (internes, externes, accompagnements et formations), etc.

Au sujet des appels à candidatures que plusieurs salariés réclament, la Direction répond que, pendant le PSE, l'affichage des postes vacants sera assuré et mis régulièrement à jour.

◆***Commentaires** : nous avons également signalé que les remplacements, lors des changements d'affectation, pourraient être mieux organisés, afin d'éviter de laisser une agence en sous-effectif sur une période qui s'éternise (ex. Montluçon-Courtais)...

* **Ruptures conventionnelles** : la Direction dit en avoir conclues 3 depuis l'apparition de ce mode de départ.

2) Point sur le fonctionnement du CRC :

Nous avons souhaité revenir sur ce sujet car les salariés sont demandeurs d'une meilleure prise en compte par la Direction des modifications intervenues depuis les derniers accords signés sur le CRC.

En effet, l'uniformisation des postes de conseillers clientèle multimédia mérite une nouvelle approche aussi bien en termes d'organisation que de carrière. Les Organisations syndicales proposent d'ouvrir une réflexion globale sur les métiers (*évolution interne notamment*), les horaires (*avec jours RTT*), etc.

La Direction affirme ne pas avoir engagé de réflexion sur ce sujet, mais elle y sera certainement contrainte prochainement. S'il n'est nullement question de l'externalisation du CRC, le dossier présenté il y a 1 an (*tests et intégrations DERIL des nouveaux appels entrants*) est toujours sur la table. Des évolutions sur des activités à valeur ajoutée sont des pistes qui sont et seront testées et mises en place (*IZICRC, par ex.*).

◆***Commentaires** : s'il est un dossier qui doit s'ouvrir, c'est bien celui du CRC afin de prendre, au minimum, en compte les nouvelles situations dans l'accord existant. Les évolutions (organisation, horaires, carrière, métiers,...) pourraient alors y être également intégrées.

3) Situation de la CEPAL au regard des cotisations URSSAF et ASSEDIC.

La Direction affirme, comme chaque année, être à jour de ses cotisations URSSAF et ASSEDIC.

4) Situation de l'emploi au 4^{ème} trimestre 2008. Ce document est remis en séance (*oct., nov., déc. 2008*).

Alors que l'effectif CDI perd 7 salariés (*1361 à 1354*), l'effectif global en gagne 2 (*1459 à 1461*)...

◆***Commentaires** : cela a toute l'apparence d'un habillage ... bien que la Direction fasse l'étonnée.

5) Nouveau logiciel "gestion des temps" et incidences : temps partiels, décomptes/congés, 13^{ème} mois,...

→ **retenues sur 13^{ème} mois** : suite aux questions DP du SPBA/CGT (en Limousin et en Auvergne), la Direction confirme que les retenues pour grève sur le 13^{ème} mois n'avaient pas lieu d'être à la CEPAL. La régularisation de ces retenues effectuées à tort sera faite en février. Par extension, nous avons demandé si tous les paramètres locaux avaient bien été repris dans le nouvel applicatif (*règle de calcul du 10^{ème} par exemple, etc...*). La Direction, bien que s'arrachant quelque peu les cheveux avec le nouveau logiciel, affirme que OUI.

→ **calcul des congés pour les temps partiels** : le CE a été alerté par des collègues à temps partiels sur le nouveau mode de décompte des congés. Il estime que le salarié va être lésé. La Direction n'est pas d'accord. Sur le cas identifié, elle pense que la salariée avait mal interprété. Elle est prête à regarder les autres cas. Quoiqu'il en soit, la législation garantissant les mêmes droits qu'aux salariés à temps plein sera appliquée.

●* **Commentaires** : cette question sur la bonne application des accords signés reste entière, surtout lors de changements de logiciels. Nous aurons l'occasion d'y revenir... bien évidemment. Nous avons rappelé qu'une commission avait été mise en place sur le traitement des situations et de l'information fournie aux temps partiels... nous proposons de la réactiver. A suivre.

6) Salaires et primes aléatoires .

→ **augmentations individuelles** : les échanges salariés/managers sont lancés, la Direction attend les résultats pour décision et intégration sur le salaire en février avec effet rétroactif au 01/01/09. L'enveloppe est fixée à 0,9 % de la masse salariale non chargée (*environ 400 K€*).

→ **intéressement, participation** : l'enveloppe globale de 2,7 M€ ne comprendra que de l'Intéressement.

→ **part variable** : la Direction pense que l'enveloppe sera assez proche de celle de l'an passé (2,15 M€)

●* **Commentaires** : ce qui corroborerait une baisse sur chacun des compteurs ! C'est aussi pourquoi, il faut rapidement revoir l'accord d'Intéressement qui tablait sur une enveloppe moyenne de **3,8 M€** sur les 3 exercices... A suivre.

7) Présentation du nouveau bulletin de salaire.

La Direction, suspendue à la transaction nationale (*close au pire fin mars*), n'envisage pas une mise en place avant avril/mai 2009. Elle lance que, moins la 1^{ère} ligne sera importante, moins cela lui coûtera par la suite... si les revalorisations salariales ne portent plus que sur cette seule et unique ligne → la ou les autres lignes étant constituées par les anciennes intégrations (*prime familiale, PDE, ... et éventuellement les primes locales ?*)

8) Information sur les élections des représentants des salariés et des salariés sociétaires au COS.

La Direction annonce les futures élections des salariés (*sociétaire + universel*) au COS. Les dates limites de dépôt des candidatures sont fixées respectivement au 24/02 et 03/03, pour un scrutin le 17/03/09.

III - Economie

1) Tendances et autres informations économiques : => réalisations en % de l'objectif 2008.

* **Activité des GC** ; capacité Théorique T = 21 900 RDV => Potentiel sur décembre P = **17 900 RDV**. Réalisé = **15 400 RDV** (*dont 66 % en portefeuille*) soit **86 % de P**.

* **Gestion "portefeuilles"** : sur 216 000 relations, taux de visite moyen = 55 % et taux de vente moyen = 64 %.

* **Bancarisation** : l'encours EMJ 2008 > EMJ 2007. Il atteint 96 % de l'objectif mais régresse en décembre.

Autres indicateurs : nb comptes 90 %, forfaits 98 % et cartes 79 % ; **Notre part de marché progresse.**

* **Excédents épargne** : 151 % (*Ep. liquide 295 % et placement -60 %*) ; **Crédits** : 92 % (*Immo 94 %, Conso 88 %*)

* **Prévoyance** : Biens 96 % * Personnes 96 % * Santé 106 % ; Le surcommissionnement a été au rendez-vous.

→ **Atterrissage à fin 2008** : le RNC sera proche des 50 M€ et le coex. à 73,5 %

2) Effectif à Dun Le Palestel.

Dans cette « agence », un 3^è collaborateur pourtant prévu n'a jamais été affecté (*travaux non réalisés*). Les prérogatives d'un RA et d'un RPDV n'étant pas les mêmes, il semble évident que le responsable (*un RA*) ne devrait avoir que celles d'un RPDV. Ce n'est pas le cas et pose problème, malgré que l'effectif restera à 2.

●* **Commentaires** : la demande de l'intéressé est loin d'être extravagante ... l'agacement de la Direction frise le ridicule.

3) Mesures envisagées pour le développement des équipements et technologies.

La Direction précise qu'OFFICE 98 sera remplacé cette année sur les postes de travail par OFFICE 2007.

4) Part variable (PV):

→ **critères de dé-fragilisation 2008** : la Direction ne prend aucun risque et attendra les résultats de la moulinette « part variable » avant de répondre à cette question. → **Courageuse mais pas téméraire !**

→ présentation pour le CRC et le Middle Office Conformité BDR :

* PV CRC => contribution individuelle = 80%, et contribution collective = 20%. Parmi les mesures d'appréciation de la qualité, efficacité, etc. du collaborateur : l'écoute des échanges téléphoniques avec la clientèle (*info préalable du manager*). A noter que le nouveau dispositif retenu est la double écoute (*en simultanée, en « live »*), alors qu'auparavant, la réécoute (*a posteriori, sur enregistrement*) n'était pas conforme.

* PV Gestion privée, Pro et middle office BDR : PV établie selon 5 critères dont le poids va de 15 à 30 %, le CE reste perplexe sur le 5^{ème} nommé « contribution », qui représente le taux de satisfaction de la hiérarchie.

●*Commentaires : plus subjectif que ce critère.... tu meurs !

5) 1ers effets de la banalisation

La Direction confirme que la CEPAL reçoit moins de transferts via l'outil que prévus. Faut-il s'y fier ? Même si le phénomène ne prend pas la forme d'une vague, il peut être très long et régulier dans le temps. De plus, les ouvertures de A à la concurrence n'impliquent pas toujours une demande immédiate de transfert des fonds. Néanmoins, il est constaté des demandes de clôtures directement en agence.

●*Commentaires : La question de la justification du PSE, si l'ampleur de la banalisation (argument phare) n'est pas celle redoutée, est posée à la Direction. Cette dernière reste sur sa position et réitère que, de toute façon, le PSE est nécessaire.

6) Impact sur la CEPAL de la dégradation de la notation du Groupe et des orientations nationales.

La Direction estime que l'impact de la baisse de la notation est difficile à appréhender. Quelle part directe pour le Réseau ? Quelle part à la crise financière ? → La situation est dégradée pour tous !

L'impact sera nul sur les dividendes 2007 versés en 2008. En revanche, il sera majeur pour les dividendes à venir. La CEPAL a anticipé dans son budget les mauvais résultats attendus en diminuant de 9 M€ les ressources attendues au poste « Holding ».

●*Commentaires : pendant que certains flambent, d'autres bossent...

7) Communication des changements de taux et d'offres commerciales.

Les commerciaux se plaignent d'un réel manque de communication en agence, sur le contenu même de leur activité et sur des points aussi importants que les changements de barèmes ou les fins d'offres commerciales, pour lesquels ils ne sont souvent pas informés en temps et en heure ! La Direction note le problème. Elle va charger les services de la BDD de mettre en œuvre les correctifs nécessaires pour que la communication en direction des commerciaux soit dorénavant sans faille.

8) Information/consultation sur le projet de réorganisation de la BDR

La Direction sollicitera l'avis du C.E. à la prochaine réunion. Sur cet organigramme, un grand nombre de postes n'indique pas l'effectif prévu (*l'effectif « cible » par métier*)... c'est choquant, d'autant plus avec le PSE projeté. Selon la Direction, l'organisation se veut souple, évolutive, adaptable aux besoins. De plus, si l'effectif global connu est de 60, il n'y a pas d'échéance fixée pour y arriver. Il est évident qu'il sera difficile pour le CE de se forger une idée exacte de cette organisation et d'émettre un avis dans ces conditions.

Face au PSE : pourquoi les personnes, dont le poste va être supprimé, ne pourraient-elles pas en priorité postuler pour ces postes BDR vacants ? Encore faudrait-il avoir un minimum d'information, que les choses soient claires et transparentes, que les collègues sachent combien la BDR propose de postes de chargés d'affaires, de chargés de clientèle et d'assistants, ainsi que l'affectation exacte de chacun des postes...

●*Commentaires : oser ces « incomplétudes » lors du lancement d'un PSE... c'est peu banal !

9) Point sur l'évolution des caractéristiques des actions de préférence

Il semblerait que le rendement qui avait été promis aux Caisses par la CNCE au moment de la souscription n'a été qu'un leurre. Les évolutions proposées (0 % en cas de difficultés) permettraient d'ailleurs de valider réglementairement celui-ci pour l'avenir !

●*Commentaires : nous avons demandé une explication concrète et comparaison chiffrée avec le dossier présenté lors de cette augmentation de capital. De même, nous avons proposé de « purement et simplement retirer nos billes »...

Prochaine réunion ordinaire : le vendredi 27 février 2009, 9 h 30 à Clermont-Ferrand

Rassemblés, nous sommes plus forts... Vos Elus SPBA/CGT au Comité d'Entreprise.

- BARASINSKI Alain

- LAVEISSIERE Patrick

- MALDAN Bruno (R.S.)



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Epargne

Com Eco : intéressement résultats 2008 et PSE

Février 2009

Intéressement 2008 (versement 2009).

Finalement, l'enveloppe sera de **2,7 M€** : un intéressement supplémentaire (2,025 M€) complétera l'enveloppe initiale de 0,677 M€ portant sur les résultats EMJ (*encours moyen journalier*).

Pour les amateurs de calculs et comparaisons avec celle de l'an passé qui était de 3,262 M€ (dont le reliquat d'intéressement 2005 récupéré par le SPBA/CGT), la règle de 3 suivante permet d'approcher ce que vous êtes censés percevoir en 2009 : **INT versé en 2009 = INT versé en 2008 x 2,7 / 3,262.**

Le SPBA/CGT a demandé, dans le prolongement de la NAO, une réunion de négociation → nous attaquons la 3^{ème} et dernière année d'exercice de l'accord d'intéressement et des questions se posent :

- sur l'application d'un article de l'accord, notamment la clause de revoyure « *en cas d'événements économiques majeurs* »... que la Direction n'a pas voulu activer malgré la crise !!!
- de plus, la moyenne prévue était de 3,8 ME,... grosso modo, il manque 1 M€(*) par an depuis 2 ans... ce qui fait qu'il faudrait 5,8 M€ l'an prochain pour atteindre les prévisions.

La Direction a accepté... en tiquant cependant sur l'idée d'un éventuel avenant.

Nous essaierons d'être convaincants !!! Le **dysfonctionnement social** invoqué par le SPBA/CGT lors du précédent accord serait à nouveau à l'ordre du jour ?

(*) le rattrapage 2005 étant exclu de ce calcul

Résultats 2008

Sans développer, car nous aurons l'occasion de revenir sur les résultats 2008..., l'élément intéressant est sans conteste, l'évolution du PNB au travers de la MNI financière (*marge nette d'intérêts*), d'autant que ce compteur a eu des incidences plus que négatives sur l'intéressement des salariés.

Initialement prévue à **49 M€**, la MNI financière avait été recalculée à 21 M€ dans le budget révisé, pour tomber à 18 M€ dans les tendances de fin 2008 et finalement terminer à **15 M€**.

Par ce résultat, le RBE 2008 n'a pas pu être atteint. Il est même en retrait de celui de 2007 !

→ L'enveloppe d'intéressement portant sur le RBE a donc été nulle.

Pour la petite histoire, 36 M€ sont prévus sur cette MNI pour 2009. Mais cette fois, pour la Direction... juré, craché, « c'est du SûR » !

Commission économique sur le PSE

Suite à la remise du rapport SACEF, plusieurs questions avaient été posées et la Direction devait y répondre lors de la commission économique du 18 février 2009.

D'entrée, les discussions et « dialogues de sourds » sont repartis sur les fermetures des points de vente unipersonnels voulues par la Direction... fermetures que le CE ni son expert ne comprennent ! Au travers d'échanges assez "animés", le CE s'est aperçu que les chiffres donnés par la Direction étaient quelque peu trafiqués et que les écarts sur le PNB par ETP devaient être moins grands qu'affichés !!!

Qu'importe pour la Direction, puisque R. GOBE himself a confirmé que le but recherché était bien de réduire le coefficient d'exploitation... thèse que le SPBA/CGT avait déjà indiquée (*tract « Faire plus, avec moins »*), ajoutant que l'aubaine, avec la banalisation et les autres aléas, était trop belle !

Sur les autres réponses apportées, par exemple, il convient de citer dans le détail des suppressions d'emplois au niveau du commercial (-25) :

* sur Riom + 3 => en fait, l'augmentation d'effectif porte sur Mozac avec +1 RA +1 GC et +1 CC

* sur Ussel Clémenceau -2 => Clémenceau +1 GC et la Gare -1RA -1 GC et -1 CC

* sur Limoges Isly - 1 => Isly gagne +2 GC et +1CC tandis que Jaurès perd -1 RA -2 GC et -1CC * etc...

A noter : certains postes supprimés ne sont pas pourvus actuellement... aucun salarié n'est concerné en tant que tel. Malgré tout, au cumul, **les CC avec -29 trinquent un max...**

La Direction avance sur ce dernier point que les évolutions de postes et les départs de GC permettront de nombreux reclassements de CC en GC... avec promotion donc.

Si le nombre souhaité de départs n'est pas atteint, un sureffectif pourra subsister mais..., dicit R GOBE, " *les CDD seront une variable d'ajustement.*". Il faut comprendre, à notre avis, que les remplacements seraient assurés pour partie par le sureffectif éventuel. **Quel Mic-Mac !!!**

Au sujet des départs, le SPBA/CGT comprend fort bien que les salariés aspirent à partir, c'est à la fois légitime et naturel. Nous revendiquons d'ailleurs une négociation sur ce thème... mais qui ne s'arrête pas au PSE !!! (cf. *mesures d'accompagnements*).

Le vrai problème est surtout celui des non remplacements !!!

C'est pourquoi, le SPBA/CGT, dont la revendication reste « **1 embauche pour 1 départ** » est intervenu pour dire que les salariés ne comprennent pas que la réorganisation proposée par la Direction ne soit pas stoppée ou, au moins, révisée. Et ce, au minimum, pour 3 raisons :

* *les annonces nationales d'abandon du PSE,*

* *le rapport d'expertise qui pointe les incohérences dans la présentation,*

* *les arguments développés par le CE qui n'ont jamais eu de contradictions argumentées.*

Sur les mesures d'accompagnement :

La Direction n'a pas souhaité de négociations syndicales mais seulement des "suggestions" Comité (*sic !*).

Ne souhaitant pas aborder l'accompagnement aux départs dans le seul cadre du PSE, le SPBA/CGT s'est dit prêt à négoier sur des mesures pérennes pour les salariés qui souhaitent, par exemple, partir ou alléger leur temps de travail.... :

* régime transitoire : le SPBA/CGT a demandé d'englober toute la population éligible au régime transitoire, soit (*sur la base de 60 ans*) jusqu'en 2014 pour les femmes. Traiter uniquement les salariés éligibles en 2009 et 2010, dans le cadre du PSE, est injuste et discriminatoire !!!

* temps partiel de fin de carrière : allouer un « bonus rémunération » identique (+ 20 % *par ex.*) (*lissées sur les 3 ans, les 2 propositions Direction sont discriminantes et prévoient chacune moins*) ; ouvrir le temps partiel de fin de carrière à tous les salariés et le proposer à partir de 55 ans, etc....

R. GOBE n'est pas insensible à ces demandes mais ne souhaite pas engager des discussions immédiates sur des mesures allant au-delà du PSE. Et ce, d'autant qu'une négociation sur le travail des seniors doit être ouverte avant la fin 2009. **Le sujet est lancé... cela a son importance !**

Propositions nationales et améliorations : certaines sont déjà "validées" (*calcul de la prime de départ sur sa globalité du salaire sans déduction des primes cristallisées ; le lissage de carrière entre temps plein et temps partiel est légitime ; etc.*). Pour d'autres, la Direction souhaite y réfléchir (*différencier l'indemnité statutaire de départ à la retraite de la prime de départ, etc.*)

Au-delà de ces infos « cepaliennes », le Personnel a le droit de s'interroger sur plusieurs points :

* Le PSE actuel n'est-il pas fait dans le but de rendre la CEPAL plus « fusionnable » ?

* L'annonce nationale de l'arrêt des PSE n'est-elle pas la position nationale la plus raisonnable jamais prise par la CNCE ? En effet, à proximité de la fusion CE/BP, la future orientation politique du prochain « Chef de Réseau » ira-t-elle dans le même sens ?

* Si, par ex., un Plan global de réduction de 10 % des effectifs sur l'ensemble du nouveau Groupe est lancé... les salariés de la CEPAL ne risquent-ils pas d'avoir « *la 2^{ème} couche gratuite* » sans pouvoir y échapper ?

* Sur un autre problème que nous avons toujours soulevé : les décisions locales vont-elles dans le sens de la pérennité de l'Entreprise ou dans celui des désirs personnels d'évolutions de quelques dirigeants ?

Vos représentants SPBA/CGT.

Contact : spbacgt.cepai@free.fr



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Épargne

Comité d'Entreprise Mars 2009

Compte rendu **SPBA/CGT**

A ne pas manquer, en priorité : chaque «  / *Commentaires »

⇒ Information sur test DERIL : un test à blanc, impliquant 3 agences (*Aubusson, Sainte-Florine et Vichy Clémenceau*), va permettre de vérifier le fonctionnement des liaisons informatiques entre DERIL, le CRC et ces agences. Ce test occupera 3 salariés de l'encadrement du CRC, un soir entre 22 h et 24 h.

Le Comité est surpris de voir « Vichy Clémenceau » dans le test ? Il avait compris que la connexion avec DERIL n'était prévue que sur la partie ATC, quid alors du contact avec « IZICRC » ?

La Direction confirme que cette agence a été choisie afin de mieux apprécier la différence avec l'existant. Cette entrée provoquera une permutation avec une des 14 agences initialement prévues (*nouvelles déconnexions signalées à l'époque*). Elle n'a pas la réponse sur la question concernant les prêts.

⇒ Informations parrainages : la Direction indique qu'un nouveau parrainage, portant sur la bascule Arpège, est prévu avec Caisse LDA entre avril et juin (*idem que celui avec APC*). De même, des salariés CEPAL seront sollicités pour aller aider à la mise en service des bascules Normandie et Bretagne/Pays de Loire.

I - Fonctionnement du Comité d'Entreprise

1) Approbation du procès-verbal de la réunion du 5 mars 2009.

Ce PV porte sur la dernière réunion « *réorganisation CEPAL et PSE* ». Il intègre de plus la remise de l'avis CE sur ces projets, le 13 mars 2009. Aucune remarque, l'approbation de ce PV est unanime.

2) Présentation des comptes 2008 du Comité d'Entreprise. Suite à l'indisponibilité de l'expert-comptable qui consolide et certifie les comptes du CE, cette présentation est reportée.

II - Social

1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations.

- Liste des CDD + Contrats en alternance au 28/02/09 : 92 CDD et 20 contrats en alternance.

Les motifs des CDD => 72 remplacements et 20 pour surcroît d'activité.

Ces surcroîts englobent les moyens mis en place pour : faire face à la banalisation, éponger le retard que la Caisse APC avait dans ses dossiers successions (*mission CEPAL sur 3 à 4 mois*), etc.

- Départ(s) depuis la dernière réunion : le **28/02/09** : GASQUET Martine, technicien recouvrement (*DSB*) ; BARRET-PERICHON Suzanne, conseiller de clientèle (*Lapalisse*) ; DESENEPART Christian, resp. de point de vente (*Lurcy-Lévis*) ; MICOL Claude, technicien production bancaire (*DSB*).

→ Total des départs 2009 : -8 (3 femmes et 5 hommes)

- Embauche(s) depuis la dernière réunion : le **10/03/09** : SANCHEZ PULIDO Angélique, conseiller de clientèle multimédia (*Direction BDD*) ; le **11/03/09** : MARTOS Nicolas, conseiller de clientèle multimédia (*Direction BDD*) ; le **17/03/09** : COUDERT Laëtitia, conseiller de clientèle (*Delille*).

→ Total des embauches 2009 = +15 (8 femmes et 7 hommes).

L'année 2009 reste en positif avec +7... mais pour combien de temps encore ?

Nous souhaitons une bonne continuation à ceux qui changent d'horizon, très bonne retraite à ceux qui quittent la vie professionnelle, bon courage à ceux et celles qui s'évalent l'avenir...

2) Avis sur l'emploi des handicapés : **rappel** : somme versée à la structure nationale = 76 K€

Le Comité note que la Direction réalise une économie substantielle (proche de 87 K€) entre la pénalité théorique et celle réellement versée via la structure nationale. Il suggère que celle-ci serve au développement de l'embauche directe par la CEPAL de salariés handicapés.Avis défavorable en l'état.

☛ Commentaires : la loi affiche, depuis longtemps, une obligation d'emploi de salariés handicapés à hauteur de 6 % de l'effectif... se retrancher derrière un accord national abaissant l'obligation à 4,5 %, n'est qu'une manœuvre faisant fi de la légalité ! Cela va encore dans une seule et même direction... abaisser dans un 1^{er} temps, et supprimer à terme, toutes les contraintes sociales imposées aux patrons par le code du travail. Sur l'ensemble des champs touchant au domaine social, s'informer, ne pas être dupe est la 1^{ère} démarche d'une lutte devenue de plus en plus nécessaire.

3) Avis sur la taxe d'apprentissage. **rappel** : la taxe 2008 \cong 400 K€

Le Comité regrette que, sur une partie de la distribution, l'argument commercial serve de fait à exclure les établissements publics. Avis défavorable.

☛ Commentaires : enseignement et business... une telle association fait réfléchir d'elle-même !

4) Point sur les augmentations individuelles 2009 : => un tract additif complète ce point.

* dans le prolongement des statistiques que la Direction nous a présentées et qui sont reprises dans le tract, 2 questions étaient posées :

→ information au Personnel sur les augmentations individuelles :

Le Comité se fait l'écho de l'absence de communication, absence très mal ressentie par le Personnel.

R GOBE reconnaît qu'un effort sur la communication est nécessaire. 2 aspects doivent être traités :

- l'information globale et collective, traitée avec celle de la Part Variable.
- l'information individuelle délivrée à chaque salarié et, en priorité, à ceux qui ne seront pas augmentés. Ils doivent savoir pourquoi !

Il rappelle que le plan stratégique développe cet item sous 2 angles : la performance et le contrat managérial.

Il signale que le Bilan Social Individuel 2008 est au tirage.

→ commission de recours sur les augmentations individuelles :

La Direction dit qu'elle n'a eu aucune réclamation à ce jour.

Elle rejette l'idée d'une commission de recours, indiquant que le salarié a la possibilité de saisir soit sa hiérarchie, soit les Délégués du Personnel, soit un Syndicat.

☛ Commentaires : question « réclamations », elles ne devraient pas tarder car ce dispositif correspond à un fusil à 2 coups... et la 2^{ème} cartouche vient d'être tirée avec la Part Variable.

Des mécontentements, exacerbés par le cumul négatif des 2 dispositifs, nous remontent déjà.

* Est-il normal que des DA arrivés en décembre soient décideurs sur la part variable 2008 ? Surtout quand ils n'ont même pas pris la peine de consulter les EMI correspondants !!!

* Plusieurs promesses n'ont pas été tenues... était-ce pour se débarrasser de la demande du salarié à l'époque ? Ou est-ce un problème de communication ?

* Malgré les résultats et les bonnes appréciations, des salariés n'ont rien eu, ou une part individuelle quasi indécente.

* Les réflexions sur des salaires trop élevés ne sont pas rares...

* Les (non) distributions à la tête du client et autres discriminations ne peuvent pas être écartées.

5) Réponse écrite de la Direction aux avis Comité émis le 13 mars 2009 (réorganisation et PSE).

Dans le peu qui a été envoyé au Comité, aucune précision notable n'est à signaler, hormis celle traitant du libre emploi Livret A. En effet, sur l'utilisation du libre emploi, la Direction affirme que cette

ressource va nous coûter 1,10 % (différence entre 2,50 % coût brut et placement court terme à 1,40 %) au lieu de rapporter plus que la ristourne.

Sur la commission de recours prévue dans les mesures d'accompagnement, la Direction propose la composition suivante : 1 représentant par syndicat et 2 représentants de la Direction. Finalement chaque représentant syndical pourra avoir un suppléant.

☛ Commentaires : la réponse apportée est autant laconique qu'affligeante ! La Direction persiste, signe..., les inconnues demeurent !!! Si moindrement, en ce début d'année, les estimations de décollecte ne sont pas au rendez-vous, ne vous inquiétez pas, avec la liquidation des points de vente unipersonnels, la Direction atteindra SA décollecte !

Pendant ce temps là, les rameurs (toujours les mêmes !) devront souquer (encore plus) ferme !!!

Question accompagnement, bien que la Direction s'en défende, nous déplorons la porte ouverte aux abus sur les projets personnels... Lors des licenciements bancaires (BNP, CL, SG...), malheureusement il n'a pas été rare de retrouver, quelques mois plus tard, les salariés partis dans ce cadre se retrouver au RMI ! Cette situation doit être à tout prix évitée.

➔ Agences Habitat : la Direction profite de ce point pour présenter son projet d'Agences Habitat (AH).

La Direction rappelle que la CEPAL intervient dans toute la filière immobilière, du promoteur au particulier. L'AH est dédiée à la commercialisation des crédits immobiliers de nos prescripteurs et à la présentation de l'offre immobilière. Elle négocie, instruit, décide, équipe puis transfère les clients vers leur agence de DOM. Elle entretient la relation avec les prescripteurs de sa zone et abrite les conseillers I-sélection.

* Objectifs affichés : optimiser la relation client et la complémentarité entre les canaux, maîtriser l'activité et développer la qualité, être un espace de formation et d'accompagnement.

2 espaces habitat sont créés : 1 sur Clermont (*Lavoisier*) avec le DA et 2 GC Habitat (+ stagiaires + 1 CIP) et 1 autre sur Limoges (*Isly*) avec le DAA et en cible 2 GCH également (+ stagiaires + 1 CIP).

Les classifications proposées sont : DA = CM7, DAA = TM5 et GCH = TM4.

* Clermont et Limoges : le manager de l'Agence Habitat (DA ou DAA) assume le rôle de CAPI.

* Bourbonnais et Monédières-Jordanne : la zone est couverte par un CAPI.

* Marche-Combrailles et Margeride Velay : le DA joue le rôle de référent (*relation avec les prescripteurs*).

Les relations avec le Middle Office sont les mêmes que pour une autre agence. Le déblocage des fonds doit pouvoir être réalisé 30 jours après le 1^{er} rendez-vous. Des indicateurs de qualité, de production et d'activité (3 RDV1-étude-/GC/j + 1,5 RDV2-finalisation-/GC/j + 1 offre éditée par jour) sont établis.

La production cumulée des Agences Habitat devrait représenter 30 % des dossiers et 60 % des montants des 2 groupes concernés.

Le Comité a émis des doutes sur 2 points notamment :

* les classifications proposées... qui frisent le ridicule.

* ne pas être une agence à part entière, car intégrée dans une agence existante, et dont les prérogatives pourront décevoir nos partenaires sur l'aspect promotion immobilière.

☛ Commentaires : la Direction attend un avis pour le mois d'avril... il conviendra bien entendu de revenir sur ces discordances.

6) Mise en œuvre de la directive CNCE relative aux bulletins de salaire.

La Direction attend toujours les consignes nationales, les négociations n'étant pas encore closes. R GOBE signale à cette occasion que la CEPAL n'est nullement tenue de mettre en œuvre les jugements rendus...

☛ Commentaires : ce qui veut dire en clair, que chaque Caisse pourrait faire de la résistance et attendre tranquillement que des procès soient intentés localement... Cette éventualité n'a cependant pas l'air de tenir la corde.

7) Avis sur le projet de bilan social 2008 de la CEPAL.

Le Comité pris par la réorganisation et le PSE, n'a pas pu travailler sur ce dossier. La question est reportée.

8) Point sur les élections des représentants des salariés et des salariés sociétaires au COS.

La Direction rappelle que seul le représentant des salariés sociétaires a été élu au 1^{er} tour.

Pour le représentant universel (= de tous les salariés), un 2^{ème} tour est organisé : scrutin le 3 avril.

☛ **Commentaires** : dans ce contexte de suppressions d'emplois, de fusion, d'externalisations,... la diversité syndicale au sein de cette instance, nous semble indispensable, c'est pourquoi le SPBA/CGT n'avait déposé qu'une seule liste pour ces 2 élections.

Tout en remerciant les électeurs qui nous ont placés en 2^{ème} position lors de l'élection du représentant universel avec 26,4 % des votes, nous invitons l'ensemble des salariés à amplifier ce score lors du 2nd tour.

9) Indemnité « Responsable de Point de Vente » : définition des bénéficiaires.

Suite à la négociation en NAO, la Direction propose qu'à partir du 01/01/09, la prime de sujétion des responsables de Point de Vente soit définitivement conservée dès que le salarié atteint une ancienneté de 12 mois continus dans le poste, durée de mission(s) non comprise.

Enfin, cette dernière restriction n'est pas retenue, le décompte se fera, période de mission(s) y compris. De même, si une mobilité est intervenue sur décembre 2008, l'intégration pourrait être rattrapée, d'autant plus que des promesses en ce sens avaient été faites par la hiérarchie à l'époque.

☛ **Commentaires** : si le CE avait eu connaissance du nombre de salariés concernés, ceux qui rentrent ou non dans le schéma, comme ceux se trouvant dans les limites proches, la mise en place n'en aurait été que plus concrète.

III - Economie

1) Tendances et autres informations économiques : => réalisations en % de l'objectif 2009.

* **Activité des GC** : capacité Théorique T = 24 360 RDV => Potentiel sur janvier P = 18 958 RDV.

Réalisé = 18 748 RDV (dont 65 % en portefeuille) soit 99 % de P.

* **Gestion "portefeuilles"** : sur 216 300 relations, taux de visite moyen = 23 % et taux de vente moyen = 56 %.

* **Bancarisation** : sur les parts de marché, alors que nous rendions 0,5 point au GCE en 2003 (7,8% ⇔ 8,3%), nous avons croisé sa courbe en 2007 (8,5%) et le devançons maintenant de 0,3 point (9,1% ⇔ 8,8%)

Autres indicateurs : nb comptes 11 %, forfaits 16 % et cartes 13 % de l'objectif annuel.

* **Excédents épargne** : +89 532 K€ (Ep. liquide +93 924 K€ et placement -4 392 K€) ; sur l'Ep. liquide + 21% de progression comparé à 2008. Notre part de marché collecte devance celle du Réseau d'1 point à 12,6 %.

* **Crédits** : 11 % (Immo 10 %, Conso 12 %, Pro 11 %) ; Téo : 13 % en nb contrats et 14 % en montant.

* **Prévoyance** : Biens 17 % * Personnes 15 % * Santé 8 %. **Les chiffres sont globalement satisfaisants.**

☛ **Commentaires** : l'activité des GC sert de référence... et la Direction ne s'y trompe pas.

Cependant, que la façon de manager soit ressentie comme une menace, il y a des limites à ne pas franchir. Avant que ce ne soit autre chose : pleurs, perte de sommeil, affections,... ne sont plus supportables. L'arrêt immédiat de telles situations est de l'entière responsabilité de la Direction. Le SPBA/CGT exige que celle-ci soit pleinement, et sans plus attendre, assumée.

→ **Intégration des résultats BDR** : cette information sera trimestrielle et débutera en avril.

→ **Compte rendu annuel d'activité** : ce document, remis en séance, sera étudié pour avril.

Le SPBA/CGT se demande pourquoi l'attribution complémentaire de 33 actions Natixis aux bénéficiaires du plan SAGA, suite à l'augmentation de capital, n'a pas fait l'objet d'une information. La Direction, qui n'était pas « au parfum », confirme notre lecture. Elle suppose que, le contexte aidant, la discrétion a été de mise.

☛ **Commentaires** : si les 33 actions complémentaires ne vont pas forcément réjouir outre mesure les salariés, le fait de constater que nos dirigeants ne lisent pas toute la documentation qu'ils nous remettent, peut assurément les faire sourire...

2) Bilan de la sous-traitance. Cette question est reportée.

3) Suivis « sauvages » du Marketing.

Cette question faisait suite aux réponses données aux salariés de savoir pourquoi de tels suivis, d'autant qu'ils s'empilent et que les doublons sont « monnaie courante ».

Tout d'abord le représentant du Marketing indique qu'il n'a pas besoin, ni n'utilise ce genre de suivis manuels. La Direction complète en affirmant que seuls les suivis officiels doivent être utilisés. Si certains ne correspondent pas aux besoins, il faut faire remonter pour évolution éventuelle.

☛ **Commentaires** : l'attitude de la Direction est hypocrite... même si elle nie la légalité des suivis sauvages, elle ne s'empresse en rien à les faire stopper. « A-t-elle l'autorité nécessaire ? » devient la question !

Rassemblés, nous sommes plus forts... Vos Elus SPBA/CGT au Comité d'Entreprise.

4) Point sur la 1^{ère} vague de vente du Livret Assurance Vie.

A ce jour sur les 4000 souscriptions que la CEPAL s'est engagée à faire, 911 sont réalisées. Les résultats probants avec 80 % d'argent frais pour un montant de 13 250 € en moyenne. L'offre est superbe et c'est de la conquête. C'est ce qui explique les conditions « surélevées ». Si besoin, à partir de l'atteinte des 2000, certains assouplissements pourront être envisagés (argent frais ↘ à 50 %, par ex.)

🗨️ Commentaires : pendant que certains pilotent, les autres carburant... Et si on inversait !

5) Détail des prêts avec garantie de l'Etat (au niveau national et local).

La Direction indique qu'il y a 3 sortes de prêts :

→ Prêts de la SFEF : 4,36 Md€ pour le GCE dont 144 M€ pour la CEPAL. Bien que la CEPAL n'en ait pas besoin, ces prêts sont à des taux très bas, donc intéressants (ex. 2,86 % sur 2 ans).

→ Les 10,5 Md€ : 1,1 Md€ pour la GCE. Rien pour les Caisses (pas besoin). Tout pour Natixis.

→ Les 5 Md€ : ils viennent consolider le futur organe central du projet « Séquana » (3 Md€ en actions préférentielles convertibles en actions ordinaires et 2 Md€ en titres super subordonnés).

🗨️ Commentaires : notre implication dans les 3 niveaux, bien qu'indirecte sur les 2 derniers, est effective...

6) Information sur la gouvernance et le pilotage de la Qualité en CEPAL.

L'information n'est pas encore prête et la Direction reporte cette question.

Prochaine réunion ordinaire : le mercredi 22 avril 2009, 9 h 30 à Clermont-Ferrand

- BARASINSKI Alain

- LAVEISSIERE Patrick

- MALDAN Bruno (R.S.)



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Épargne

Comité d'Entreprise Avril 2009
Compte rendu **SPBA/CGT**

A ne pas manquer, en priorité : chaque «  / *Commentaires »

⇒ Plusieurs questions n'ayant pu être travaillées soit par la Direction, soit par le Comité (⇒) sont reportées :

II-5 Augmentations individuelles (*hors statutaires*) : combien de salariés n'en ont pas bénéficié sur les 4 ans ; II-8 Réponses aux questions et avis sur le bilan social 2008 de la CEPAL ;

II-10 Rapport sur l'égalité professionnelle hommes/femmes ;

III-1 Tendances et résultats économiques : sur la partie « intégration des résultats de la BDR ».

III-2 Questions sur le compte rendu annuel d'activité 2008 et l'approbation des comptes 2008

→ III-9 Avis sur le projet d'Agence Habitat.

Ces points seront traités le 20 mai 2009, sauf l'avis sur l'Agence Habitat qui sera rendu le 5 mai (cf. III-5).

⇒ D'autres questions ne déclenchaient qu'une remise de documents :

II-11 Bilan 2008 du travail à temps partiel ; III-3 Bilan 2008 de la sous-traitance

I - Fonctionnement du Comité d'Entreprise

1) Désignation du représentant du Comité au COS de la CEPAL. Joël REGNAULT est élu.

Après les 2 élections (*salarie universel et salarié sociétaire*) qui ont attribué les 2 postes au SU, le 3^{ème} poste (*représentant du CE*) restait à être attribué. Sans suspense, cette 3^{ème} désignation s'est à nouveau portée sur le candidat SU. Pour le SU, le fait de dire que cette 3^{ème} élection n'était pas celle d'un candidat mais d'une fonction (*celle de secrétaire du CE*) n'a pas leurré beaucoup de monde.

☛ *Commentaires* : l'esprit de la candidature du SPBA/CGT (Alain BARASINSKI) était à nouveau dans la promotion de la diversité syndicale. La période, à notre sens, ... l'exigeait. Malheureusement, ce qui se fait sur Lyon, ne l'a pas été en Auvergne/Limousin.

2) Présentation des comptes 2008 du Comité d'Entreprise.

L'expert qui contrôle et certifie les comptes du CE intervient pour présenter les détails des comptes de résultats (*activités et fonctionnement*). A ses yeux, la gestion financière s'avère globalement saine.

Les principaux postes de dépenses sont (*en net*) les Chèques Vacances (152 K€), l'Arbre de Noël (98 K€), la rentrée scolaire (73 K€), les Citadines et linéaires (67 K€), les colis de fin d'année (65 K€) les spectacles et cinémas (28 K€), etc. Le résultat de l'exercice « Activités sociales et culturelles 2008 » présente un léger déficit de -10 K€, alors que celui du fonctionnement 2008 ressort un excédent de 4,4 K€.

➤ ➤ ➤ Aucune remarque n'étant effectuée, l'approbation est unanime.

Rappel : le bilan des activités 2008 est disponible sur le site du CE à la rubrique « Comité » puis « budget ».

3) Parking Delille pour les 2 départs (13 au 25/05 et 14 au 26/05) aux USA (Côte Ouest).

Comme d'hab., le CE prévient la Direction du nombre de stationnements « longue durée » accompagnant ces « 2 voyages » : environ 10 voitures sur Limoges et entre 15 et 18 voitures sur Clermont.

II - Social

1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations.

▪ Liste des CDD + Contrats en alternance au 31/03/09 : 83 CDD et 20 contrats en alternance.

Les motifs des CDD => 72 remplacements et 11 pour surcroît d'activité.

- Départ(s) depuis la dernière réunion : **le 31/03/09** : FRIDMAN Christian, responsable département achat (*Logistique*) ; **le 12/04/09** : GUYOT Jean-François, chargé d'affaires tutelles (*BDR*).
→ Total des départs 2009 : -10 (3 femmes et 7 hommes)
- Embauche(s) depuis la dernière réunion : **le 01/04/09** : MOUO Madjoulina, conseillère de clientèle (*Brive Bordeaux*).
→ Total des embauches 2009 = +16 (9 femmes et 7 hommes).

L'année 2009 reste en positif avec +6... avant de connaître des chiffres plus aigres !

Nous souhaitons une bonne continuation à ceux qui changent d'horizon, très bonne retraite à ceux qui quittent la vie professionnelle, bon courage à ceux et celles qui s'épaulent l'avenir... .

2) Situation de l'emploi au 1^{er} trimestre 2009 : la documentation est remise en séance.

Bien que l'effectif global diminue de 1467 à 1464, celui en CDI progresse de 1358 à 1360 (+2). Dans le même temps, l'effectif CDI à temps partiel passe de 154 à 162 (+8).

3) Commission Intéressement. Les documents fournis à la commission seront (r)envoyés au CE.

La Direction annonce à cette occasion que l'EMJ 2009 va être revu après intégration de l'économie sociale (*établissements rattachés*). L'EMJ 2008 sera recalculé pro forma pour permettre la comparaison.

L'opportunité est choisie pour fixer au 15 mai 2009, la date de la réunion sur le bilan de l'accord d'Intéressement dont la 3^{ème} et dernière année est en cours. D'autres sujets de négociation seront abordés, notamment l'évolution de l'accord mobilité géographique et la reconduction de l'accord sur les remplacements vacances scolaires et l'emploi des enfants du Personnel.

☛ Commentaires : si le SPBA/CGT a sollicité cette réunion (*en NAO puis en CE*), c'est qu'elle nous permettra de faire le bilan entre le niveau programmé d'intéressement sur les 3 ans et l'écart avec ce qui a été réalisé après 2 exercices.

→ l'enveloppe moyenne prévue (*objectifs atteints*) sur les 3 ans était de 3,8 M€. Elle n'est pour l'instant que de 1,8 M€ (2,8 M€ s'il on intègre l'abondement 2009)... Le SPBA/CGT demandera donc à la Direction comment elle compte rattraper l'écart constaté ?

4) Point sur le versement de la Part Variable 2008 : => un tract additif complète ce point.

* au-delà des statistiques présentées et reprises dans le tract, 3 questions étaient posées :

→ règles initiales et évolutions (?) : la Direction explique que 2 règles ont été modifiées.

* indicateur « clients dé-fragilisés » (*en valeur relative*): la cible prédéterminée par agence a été basculée au bout du 1^{er} semestre sur chaque salarié (/ETP). Au final, en fonction des 2 compteurs, la Direction indique avoir privilégié la solution la plus favorable aux salariés en calculant à partir, soit de l'indice le plus élevé, soit d'une moyenne des 2 indices. Ce qui aurait évité à certains de ne rien avoir.

* épargne placement : comme à fin août, seulement 13 agences sur 29 le déclenchait, la valeur de ce critère est passée d'absolue à relative pour favoriser le plus grand nombre.

→ information au Personnel sur le versement de la Part Variable :

La Direction explique qu'elle envoie un courrier qui indique le montant global obtenu. Pour le détail (*collectif, individuel*), elle laisse le soin au manager d'en donner individuellement les explications. Lorsque le CE dit que ce n'est pas fait partout... on a bien l'impression que la Direction s'en fout complètement !

→ commission de recours sur cet élément de salaire :

La Direction, comme pour les augmentations individuelles, rejette l'idée d'une commission de recours, indiquant que le salarié a la possibilité de saisir sa hiérarchie, la DRH, ou un représentant du Personnel.

Là encore, son intérêt pour cette question est voisin de zéro ! Elle se retranche derrière l'appréciation et le « *pouvoir souverain* » du manager, ne voulant pas croire qu'un hiérarchique « *se tire sciemment une balle dans le pied* » si ce type de comportement était découvert.

☛ Commentaires : à écouter la Direction, le champ des réclamations est ouvert, même si aucune règle ne vient l'encadrer.

On comprend mieux, avec cette conception, certains départs intempestifs qui ont pu arriver ça et là au niveau de l'encadrement !!! Le SPBA/CGT préfère (et de loin) que des règles soient établies. D'une, cela diminuerait les insatisfactions et, de l'autre, serait plus sain pour tout le monde. Sinon, qu'un salarié puisse décrypter les éléments de son salaire devrait être un droit intangible.

6) Rapports CHSCT : bilan de l'année 2008 et programme de prévention 2009.

Le Comité note l'augmentation de l'agressivité (*tout ne remonte pas d'ailleurs*) et les plaintes qui devraient être systématiquement déposées dans ce cadre. Il ne faut surtout pas banaliser ce genre d'événements.

Il suggère d'effectuer un rappel de toutes ces procédures lors d'une formation du jeudi.

☛ Commentaires : même si la Direction affirme que le plan de prévention 2009 met l'accent sur ce sujet, il se trouve que ce plan (*qui ressemble beaucoup aux précédents*) est plutôt générique et, surtout, n'indique pas les budgets concernés.

7) Rapports techniques 2008 des médecins du travail.

Pour l'instant, le CE n'a reçu que 31 rapports contre 53 l'an passé, sur près de 70 attendus. A la lecture de la conclusion des rapports, le CE souligne que certains médecins du travail s'inquiètent du stress professionnel. Ce qui ne peut que le satisfaire. La Direction indique qu'elle n'est pas maître de l'établissement de ces rapports par les médecins, d'autant plus que l'obligation de visite médicale est passée à 2 ans. Sur le stress professionnel, elle attend beaucoup de l'expertise qui vient d'être lancée avec le CHSCT.

☛ Commentaires : syndicalement, nous espérons surtout que l'expertise « *diagnostic sur la mesure et la prévention du stress au travail* », qui vient d'être lancée, ouvrira les yeux et les oreilles d'une Direction autiste en la matière.

9) Point sur le 2^{ème} tour des élections des représentants des salariés au COS.

Avec un nombre de participants nettement supérieur (*98 votants en plus*), le 2^{ème} tour confirme les résultats du 1^{er} tour : SU =47,5% (*candidate élue*), SPBA/CGT =26,7%, SUD =16,1% et CFDT =9,7%.

☛ Commentaires : nous remercions chaleureusement les électrices et électeurs qui nous ont apporté leurs soutiens.

12) Point sur les demandes de départ et autres dispositions dans le cadre du PSE.

Pour l'instant, la Direction n'a comptabilisé que les contacts pris (*au téléphone ou sur rendez-vous*) sans appréhender des suites qui seront données ou non aux propositions : 6 pour des départs en retraite (*sur 11 potentiels*); 26 pour des départs dans le régime transitoire (*sur 39*); 19 départs pour un projet personnel ou une création d'entreprise ; 3 pour un passage à temps partiel dans le cadre du PSE.

Sur ce dernier point, nous nous sommes étonnés que des demandes de passage à temps partiel soient refusées par la hiérarchie. Raymond GOBE a assuré que ces demandes de temps partiel sont du seul ressort de la DRH et qu'elles seront acceptées.

☛ Commentaires : outre la position de R GOBE qui colle à l'interprétation syndicale (ce dont on peut que se réjouir), il faut noter que le nombre de contacts est bien inférieur au nombre de suppressions de postes ! Cette éventualité d'emplois maintenus ne peut que nous satisfaire également, sachant que, lors de la réunion de décembre, lorsque le CE avait fait remarquer à la Direction « qu'il se peut qu'il n'y ait aucun départ volontaire », elle avait répondu que, « dans ce cas, il n'y aura pas de départs ».

13) Compte rendu de la Commission Emploi/Formation du 31 mars 2009.

* Statistiques et bilan 2008 : la Commission pointe notamment l'inégalité entre les Femmes et les Hommes dans l'accession aux postes de cadres. La Direction convient qu'elle éprouve des difficultés à trouver autant de candidates qu'elle le souhaiterait...

* Formations passerelles, le Comité intervient pour dénoncer les inscriptions « d'office » qui ne répondent pas à la philosophie affichée... un volontariat subi n'est plus du volontariat !!! La Direction le regrette aussi.

☛ Commentaires : entre le vécu sur le terrain et les théories initiales, il y a souvent des kilomètres...

14) Révision des taux des prêts au Personnel.

Depuis que cette question a été posée, la mise à jour Intranet a été effectuée... ce qui replace légèrement les taux des prêts au Personnel dans le marché : le PIA se situe entre 3,59 et 3,98 % pour un taux plancher SMAC situé entre 3,95 et 4,80 %.... Cet affichage évite, bien sûr, de raisonner avec les dérogations.

☛ Commentaires : la question a eu au moins le mérite d'accélérer la mise à jour.

15) Fermeture exceptionnelle du 15 juin et conditions d'indemnisation des collaborateurs de la CEPAL dans le cadre de l'assistance aux Caisses Normandie et Bretagne-Pays de Loire.

* lundi 15 juin 2009 : la fermeture due à une bascule informatique concerne les services centraux et le CRC.

* indemnisation liée à l'assistance (16 juin, 17 juin et 18 juin matin): la Direction prévoit une indemnisation à hauteur d'une journée travaillée pour le 15 juin (*trajet aller*) et $\frac{1}{2}$ journée pour l'après-midi du 18 juin (*trajet retour*) pour les commerciaux. Et les heures suppl. ?

Pour les administratifs, elle appliquera l'accord sur les déplacements professionnels avec la récupération en temps et l'indemnité « grands déplacements ». De fait, les administratifs désignés conserveront le lundi 15 juin comme journée travaillée. Cela semble un peu court !

☛ Commentaires : l'explication est loin d'être claire d'autant que nous avons soulevé que des salariés effectueront des heures supplémentaires... sans que la Direction n'y réponde vraiment. Nous y reviendrons donc.

III - Economie

1) Tendances et autres informations économiques : => réalisations en % de l'objectif 2009.

* Activité des GC : Potentiel sur mars P = 22 118 RDV.

Réalisé = 20 371 RDV (*dont 67 % en portefeuille*) soit 93 % de P.

* Gestion "portefeuilles" : sur 216 600 relations, taux de visite moyen = 24 % et taux de vente moyen = 55 %.

* Bancarisation : -0,2 % en mars sur l'EMJ Particuliers, le cumul = +0,5 % (*obj. = +6 %*).

Les parts de marché CEPAL se situent à 9,1 % contre 8,8 % pour le GCE.

Autres indicateurs : nb comptes 18 %, forfaits 25 % et cartes 19 % de l'objectif annuel.

* Excédents d'épargne : +72 896 K€ (*Ep. liquide +73 640 K€ et placement -744 K€*) ; sur l'Ep. liquide -29% d'évolution comparé à 2008. Notre part de marché collecte devance celle du Réseau d'1 point à 12,6 %.

* Crédits : 18 % (*Immo 16 %, Conso 21 %, Pro 22 %*) ; Téo : 22 % en nb de contrats et en montant.

* Prévoyance : Biens 28 % * Personnes 24 % * Santé 13 %. Les chiffres sont globalement satisfaisants.

Sur l'objectif période (*mars 09*), nous sommes à 118,5 % en Epargne, à 112,2 % en Epargne hors L.A., à 71,3 % en bancarisation, à 85,2 % en Assurance/Prévoyance et à 64,7 % en Crédits : soit à 91,5 % au total BDD.

→ Suivi de la banalisation : cette rubrique nouvelle a été réalisée à notre demande...

Au 11 avril 2009, notre stock de livrets chute de 1,10 % contre 1,27 % pour le GCE et nos encours chutent de 2,07 % contre 2,80 % pour le GCE. Même si la CEPAL reçoit plus de demandes de transferts (5,5 %) que son poids, elle résiste mieux que le Groupe. Notre taux d'ouverture n'y est pas étranger.

De plus, si nos renoncements représentent environ 4 % des demandes de transfert enregistrées, rapportées au Groupe, elles représentent 7 % des renoncements nationales.

A noter : les fuites de livrets et capitaux sont loin d'atteindre les scénarios catastrophes présumés.

→ Plainte déposée par le CA : la Direction affirme que la CEPAL n'est pas concernée par celle-ci.

→ Politique CEPAL pour les clients touchés par la crise et dispositions mises en place :

Hormis les dispositions déjà évoquées en CE sur les crédits relais, la Direction n'annonce rien de spécifique. Elle affirme qu'il existe encore de la marge, simplement en positionnant des découverts adaptés.

Le CE espérait d'autres mesures (*sociales et solidaires*) plus engageantes et palpables par les clients, comme l'adaptation des échéances de crédits aux réductions vécues en cas de chômage technique ou autoriser plus de souplesse sur la tarification sanction (*cela implique aussi de neutraliser les effets Part Variable !*), etc.

→ Lors de difficultés, il faut savoir s'occuper de sa clientèle... et le faire savoir !

4) Information sur la gouvernance et le pilotage de la Qualité à la CEPAL.

Outre la foule de Comités et clubs d'écoute composant l'organigramme : * Comités : Stratégique Qualité ; Opérationnel Qualité ; Qualité des données clients ; Dbug.... * Clubs d'écoute : DA ; administrateurs ; collaborateurs... il apparaît que la démarche Qualité souhaite être nettement plus opérationnelle...

☛ Commentaires : il faudra certainement commencer par revoir certaines conceptions.... comme ne pas employer des mots en sens

Rassemblés, nous sommes plus forts... Vos Elus SPBA/CGT au Comité d'Entreprise.

contraire : ex. « nouvelle proximité » qui veut dire en réalité « on ferme » !

5) Point sur le rapprochement BFBP et CNCE : dates d'information et de consultation du CE.

A ce stade, il manque trop d'éléments aussi bien nationalement que localement pour développer des questions sur ce rapprochement. La Direction prévoit de nous fournir un 2^{ème} dossier à la suite de la réunion.

La réunion exceptionnelle prévue le 15 mai est donc avancée au 5 mai 2009.

6) Information sur le transfert de l'activité paramétrage de la DSB à la DOSI.

Conformément au dossier réorganisation, 3 postes « paramétrage » (2 TM4 et 1 TM5) arrivent à la DOSI.

7) Information sur le projet de réorganisation de la Direction du Secrétariat Général.

Dans le prolongement du dossier réorganisation (-2 postes), la Direction acte de la suppression d'un des 2 postes de secrétaire, mais précise que la salariée concernée restera sur ce poste plusieurs mois encore.

☛ Commentaires : le SPBA/CGT a demandé ce qui se passerait si une opportunité s'offrait à la salariée. La Direction a répondu qu'elle faciliterait bien évidemment le changement en recourant si besoin à un CDD pour assurer la fin de la fonction.

8) Information sur le projet de fusion des GIE DERN et DERIL.

Même si nous ne sommes que marginalement concerné, la Direction signale qu'une AG (en juin) doit officialiser la fusion entre les 2 GIE (DERN absorbé) => 1 GIE avec 2 plateformes (Blois et Douai).

R. GOBE en profite pour rappeler que cette fusion ne touche en rien notre CRC et que, si une réorganisation avait été envisagée, elle aurait été noté dans le récent dossier (réorganisation/PSE) traité par le CE.

Prochaine réunion ordinaire : le mercredi 20 mai 2009, 9 h 30 à Clermont-Ferrand

- BARASINSKI Alain

- LAVEISSIERE Patrick

- MALDAN Bruno (R.S.)



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Épargne

Comité d'Entreprise Mai 2009

Compte rendu **SPBA/CGT**

A ne pas manquer, en priorité : chaque «  / *Commentaires »

⇒ Plusieurs questions, faute de temps ou n'ayant pas pu être travaillées par la Direction sont reportées :

II-2 Contrats de professionnalisation : suivis.

III-3 Bilan 2008 de la sous-traitance

III-4 BOPANEA, Domilis,... : dysfonctionnements

divers.

⇒ D'autres questions n'ont déclenché qu'une remise de documents sans aucun commentaire, ni débat :

II-6 Réponses aux questions et avis sur le bilan social 2008 de la CEPAL ;

II-7 Rapport sur l'égalité professionnelle hommes/femmes ;

III-1 sur la partie « Intégration des résultats du 1^{er} trimestre de la BDR ».

III-2 Questions sur le compte rendu annuel d'activité 2008 et l'approbation des comptes 2008

Tous ces points seront traités, selon le cas, le 9 ou le 19 juin 2009.

I - Fonctionnement du Comité d'Entreprise

1) Approbation des procès-verbaux des réunions des 28/01, 27/02, 26/03 et 03/04/09.

Avant l'approbation unanime de ces 4 PV, la Direction avait demandé 3 précisions, de forme uniquement.

Pour sa part, le CE apporte un complément au PV de janvier, indiquant que toute diminution de la subvention et/ou de la contribution aux oeuvres sociales l'obligerait à saisir les tribunaux.

➔ Réponses aux questions en suspens : => questions en instance dans les PV venant d'être approuvés.

* dernière liste des congés sabbatiques, sans solde... : Christian LOPEZ a effectivement été oublié.

* nouvel applicatif téléphonique et consultation du CE : la CEPAL est caisse pilote. R GOBE propose de traiter ce dossier via l'aspect des évolutions technologiques... c'est à dire en juillet.

* CET1, CET2, CET3, CET4 : il s'agit simplement d'une répartition selon le gestionnaire de portefeuille RH.

* agence habitat et niveau de délégation : un GC habitat aura une délégation 27, soit 300 K€ en note A... sachant que le niveau de délégation du DA porte le montant de cette décision de proximité à 800 K€.

➤ Le CE signale que les nouvelles délégations sont signées à l'aveugle ➔ sans en connaître le contenu !

* tranches SFEF : la CEPAL a bénéficié de 8 tranches pour un montant total de 196,5 M€ sur des durées allant de 2 à 5 ans et des taux compris entre 2,125 % et 3,5 %.

2) Parkings Delille et Xénium pour la sortie « Puy du Fou » du 26 au 28 juin 2009.

Sur le week-end indiqué, il faut prévoir un surplus de 9 véhicules sur Delille et de 4 à 5 véhicules au Xénium.

3) Parking Delille du 06 au 13/06/09 et du 13 au 20/06/09 pour les voyages en Croatie.

Le surplus de véhicules sera, sur Delille uniquement, de l'ordre de 15 véhicules pour chaque départ.

II - Social

1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations.

- Liste des CDD + Contrats en alternance au 30/04/09 : 86 CDD et 20 contrats en alternance.

Les motifs des CDD => 75 remplacements et 11 pour surcroît d'activité.

- Départ(s) depuis la dernière réunion : **le 30/04/09 (= 3 retraites)** : BARRE Francis, **technicien production bancaire (DSB)** ; BOURAT Jeanine, **rédacteur contentieux (DSB)** ; CHARREYRON Michelle, **responsable d'agence (Berthelot)**. → Total des départs 2009 : -13 (5 femmes et 8 hommes)
- Embauche(s) depuis la dernière réunion : **le 19/04/09** : HAMDAOUI Asma, **gestionnaire de clientèle (Limoges Couzeix)**. → Total des embauches 2009 = +17 (10 femmes et 7 hommes).

L'année 2009 reste en positif avec +4..., avant son grand plongeon !

Nous souhaitons une bonne continuation à ceux qui changent d'horizon, très bonne retraite à ceux qui quittent la vie professionnelle, bon courage à ceux et celles qui s'évalent l'avenir... .

3) Statistiques part variable 2008 : nombre d'ETP, extrêmes et moyennes par agence et service ?

La Direction refuse de donner d'autres statistiques... elle n'aurait pas ces renseignements directement par informatique et accuse le CE de demander les suivis papiers qu'il dénonce par ailleurs.

Le CE indique que ces informations doivent être fournies au moins en NAO aux Organisations Syndicales. Avec une répartition individuelle à 70 % (pour le moins), c'est anormal de ne pas être plus transparent.

Pour autant, il ressort que la baisse globale des parts variables individuelles des CC et des GC n'est pas perdue pour tout le monde. Il faut bien payer les bonis catégoriels !!!

☛ ***Commentaires** : l'attitude de la Direction est SCANDALEUSE à plus d'un titre.

* Nous sommes intervenus en séance pour dénoncer l'amalgame méprisable pratiqué par R. GOBE entre les suivis commerciaux sauvages -qu'il convient d'arrêter- et notre demande totalement justifiée de transparence sur un élément du « système de rétribution ». C'est une PROVOCATION de plus envers les salariés, les commerciaux en l'occurrence !

* Ne plus fournir au Personnel (via ses représentants) les statistiques habituelles sert simplement à masquer l'accroissement des discriminations. Comme sur d'autres sujets, cette décision de la Direction va dans le sens de la non-qualité.

* Cette non transparence ne va pas réduire l'iniquité de la part variable, bien au contraire ! Prétendre lier performance et part variable, c'est un leurre manifeste !!! La performance part variable ne donne qu'une vision partielle de l'activité. Sa répartition, outre qu'elle va de plus en plus se faire entre amis, est basée pour l'essentiel sur le niveau de salaire... il ne faut pas l'oublier !!!

Autant un système peut avoir des qualités et des défauts, autant la part variable exacerbe la rubrique « défauts ».

4) Augmentations individuelles (hors statutaires) :

→ **combien de salariés n'en ont pas bénéficié sur les 4 ans ? La Direction indique que 52 salariés n'auraient pas bénéficié d'une augmentation individuelle au bout de ces 4 années de distribution.**

Quand elle ajoute que c'est finalement très peu ! Nous trouvons cette dernière remarque bien incongrue !

☛ ***Commentaires** : Pour mémoire, nous avons été obligés de poser cette question pour que la DRH fasse ce recensement... Ce qui veut dire aussi que la DRH n'avait pas pris la peine de regarder la situation de chaque salarié qui n'a jamais été augmenté en 4 ans. A notre sens, c'est une véritable faute de gestion RH. A elle, maintenant, de rectifier le plus rapidement possible, et nous savons qu'au moins 52 salariés sont concernés ! (sachant qu'il faudrait certainement ajouter tous ceux qui n'ont pas eu une augmentation de 3% minimum).

5) Questionnaire sur le dispositif de rétribution.

Le Comité signale quelques anomalies du questionnaire : certaines catégories de salariés ne s'y retrouvent pas (et il est indiqué si non complet, non traité), des questions sont orientées et les réponses offertes ne permettent pas l'expression la plus complète sur le sujet, le déroulé des situations de chacun ne garantit pas l'anonymat. De plus, le volontariat pour remplir, ou ne pas remplir, ce questionnaire aurait dû être intangible !

La Direction se dit satisfaite du nombre de réponses (qui va au-delà de ses prévisions). Sur l'anonymat, elle rappelle la déontologie du prestataire. Sur le volontariat, elle souscrit à notre position.

☛ ***Commentaires** : une consultation préalable du Comité aurait certainement évité plusieurs des critiques soulevées. A suivre maintenant, la partie « résultats ».

8) Bilan 2008 du travail à temps partiel.

En 2008, sur 1354 CDI (678 H et 676 F), 154 « temps partiel » (13 H et 141 F), soit (+1H et +2F) / 2007.

Sur le tableau des répartitions des temps partiels selon le jour non travaillé, les 91 % positionnés sur le samedi pour les fonctions supports représentent 43 des 47 salariés concernés. Ce qui donne 4 salariés (dont 3 agents d'entretien) qui travaillent le samedi. Cette présentation est peu lisible. Pour l'année prochaine, l'amélioration de celle-ci sera à l'étude.

9) PSE :

→ point mensuel sur les demandes de départ et autres dispositions.

Une demande supplémentaire en préretraite est signalée, ce qui donne : 27 pour des départs dans le régime transitoire (sur 39 potentiels); 6 pour des départs en retraite (sur 11); 19 départs pour un projet personnel ou une création d'entreprise ; 3 pour un passage à temps partiel dans le cadre du PSE.

☛ Commentaires : la (quasi)stagnation de certains chiffres est surprenante... serions-nous au taquet ?

→ précisions sur les mesures d'accompagnement prévues au PSE.

La Direction annonce 2 évolutions concernant les départs dans le régime transitoire.

* la législation ayant changé, lors d'un départ en préretraite les salariés ne sont plus couverts qu'une seule année au lieu de 3 années plus l'année en cours. Certains salariés, ne pouvant pas être couverts par un tiers ou un proche, devront alors cotiser volontairement à la CMU jusqu'à leur passage en retraite.

Devant ces situations, la Direction accepte de prendre en charge la 1^{ère} année de cotisations à la CMU.

☛ Commentaires : le SPBA/CGT demande l'extension de cette mesure aux salariés ayant opté pour le CET fin de carrière et qui se retrouveront dans cette situation lors de leur départ en préretraite. La Direction accepte.

* pour des raisons de fiscalité, la Direction précise qu'elle payera l'article 80bis (indemnité de départ en retraite) directement lors du départ en préretraite avec les autres mesures d'accompagnement.

☛ Commentaires : pour le SPBA/CGT cette indication est sans objet. Il serait de plus difficile de faire autrement, le règlement sur le régime du maintien de droits CGR stipulant déjà que : « L'entrée dans le dispositif transitoire ouvre droit à l'indemnité de départ en retraite définie par l'accord collectif national du 24 juin 1994 modifiant l'article 80 bis. »

10) Xénium : redistribution des bureaux et aménagements correspondants.

La Direction indique que ces mouvements vont toucher : la DSB, la Direction des Risques, la BDR et le plateau successions. Les déménagements devront être effectués avant le 30/06/09. Le CHSCT s'est positionné favorablement sur 4 domaines : réfectoire, open-space (successions), salles de réunions et déménagement.

Pour le CE, contrairement à ce qui avait été annoncé au CHSCT : toutes les Directions et personnes concernées n'ont pas été consultées ; certaines surfaces allouées sont moins importantes que prévues.

La Direction est étonnée. Elle va vérifier si des améliorations sont ou non à être apportées.

Le CE soulève la question des stockages de fin d'année qu'il conviendrait d'anticiper. La Direction le note.

☛ Commentaires : ce genre de « grand écart » entre certaines affirmations présentes au dossier et l'intangible réalité devra, au minimum, provoquer un effort d'explications.

11) Fermetures des agences unipersonnelles et replis : quelles consultations du Comité ?

R GOBE indique que, sauf incident, le dossier global (liste des 1ères agences concernées, replis y compris) pourrait être remis au CE en juillet, pour une émission d'avis en août.

Le CE rappelle qu'il veut un dossier complet pour chacun des points de vente touchés.

☛ Commentaires : le SPBA/CGT craint que cette pseudo-consultation ne soit que formelle, tant les décisions semblent déjà prises par ailleurs. En effet, il se trouve que nous connaissons déjà le nom de plusieurs salariés désignés (« d'office » pour la plupart) pour assurer ce « sale » boulot de fermeture d'un point de vente (cf question SPBA/CGT, DP Auvergne de mai 2009). Le formalisme en a donc déjà pris un coup sur le casque, même si R. GOBE s'en défend.

12) Prêts immobiliers au Personnel hors PIA et conditions de marché (taux client).

La réponse d'avril portait sur le taux des PIA mis à jour à cette occasion. La Direction, avec ce nouveau point, souhaite approfondir la question des autres taux de prêts immobiliers au Personnel afin d'apporter une réponse concrète pour juin.

☛ Commentaires : si la réponse se contente de renvoyer au taux client, comme envisagé, elle risque d'être vraiment trop courte !

15) Objectifs EMJ 2009 « nouvelle formule ».

Cette recommandation est une mise en conformité CNCE, au prétexte que l'indicateur EMJ serait pollué par les mouvements sur les comptes courants de certaines entités => ceux des SLE ou ceux entre les diverses structures ecclésiastiques (par ex. par souci de gestion de trésorerie, le compte de la Paroisse de Clermont est écrêté tous les jours par le Diocèse).

en K€	2007	2008	Δ 2008/2007	2009	Δ 2009/2008
EMJ ancienne formule	807 225	917 045	+ 12,4 %	962 184	+ 4,9 %
EMJ nouvelle formule	748 031	837 979	+ 12 %	918 606	+ 9,6 %
écart	- 59 194	- 79 066		- 43 578	

Le CE est étonné que la mise en conformité se fasse nettement au désavantage des salariés (le Δ 2009/2008 « nouvelle formule » est pratiquement le double de celui de l'ancienne EMJ) : 9,6 % ⇔ 4,9 %.

R. GOBE s'engage à revoir cette donnée si l'atterrissage posait des soucis.

☛ Commentaires : pour le SPBA/CGT, l'accord n'est pas unilatéral, il convient donc de recueillir l'avis des organisations syndicales sur l'évolution de l'EMJ. Une formule spécifique ou dérogatoire n'est pas interdite ! La Direction en prend note.

III - Economie

1) Tendances et autres informations économiques : => réalisations en % de l'objectif 2009.

* Activité des GC : en moyenne sur 4 mois, nb de RDV / potentiel Opéra = 98 %. C'est bien.

Le taux de CRE sur RDV est lui à 76 % (90 % en objectif). Le taux de concrétisation est à 50 % comme souhaité. Le taux de visite du portefeuille est à 31 % (contre 39 % en objectif saisonnalisé).

* Bancarisation : sur l'EMJ Particuliers, nous sommes à 90,8 % de l'objectif. Les domiciliations évoluent en moyenne de 2 %. Autres indicateurs : nb comptes 23 %, forfaits 32 % et cartes 25 % de l'objectif annuel.

* Excédents d'épargne : +54,7 M€ (Ep. liquide +39,1 M€ et placement +15,6 K€) ;

* Crédits : c'est bien en volume, sauf en immobilier avec 60 % de l'objectif saisonnalisé, et excellent sur les marges avec 3,04 % en conso (obj. 1,90 %), 0,11 % en immo (obj. 0,01 %) et 1,14 % en MLT (obj. 0,30 %).

* Prévoyance : Biens 38 % * Personnes 33 % * Santé 20 % (c'est faible) mais la CEPAL reste en tête !

➔ Suivi mensuel de la banalisation et impact de la baisse des taux :

Au 2 mai 2009, notre stock de livrets chute de 1,30 % contre 1,47 % pour le GCE et nos encours chutent de 2,89 % contre 3,83 % pour le GCE. Même si la CEPAL reçoit plus de demandes de transferts (5,3 %) que son poids (4%), elle résiste mieux que le GCE avec un taux d'ouverture à 4,47 % et un taux de clôture à 3,57 %.

➔ Nouvelles pertes Natixis : quelles réponses à apporter aux clients : incidences CEPAL ?

La Direction note avec satisfaction ses progrès : un mail tous agents a permis de diffuser cette information et les argumentaires rapidement ☛ : ... question entraînement, avec Natixis, l'exercice se répète régulièrement !

5) Point sur la consultation du Comité sur le rapprochement BFBP/CNCE : questions posées par le CE.

Si un document écrit reprend les réponses nationales (questions SACEF), les réponses « plus locales » sont apportées oralement. Cet exercice n'apporte strictement rien... car la Direction persiste et signe dans ses intentions locales (PSE, fermetures, etc.) ou, ne pouvant anticiper les décisions à venir (de PEROL, du Directoire du NOC, des AG, ...), elle ne projette aucun scénario.

☛ Commentaires : si vous aviez besoin de rien apprendre, c'est parfait !

6) Information sur la réorganisation de la Direction des Ressources Humaines.

Cette information fait suite à la réorganisation prévue avec le PSE => le poste de Directeur du

Rassemblés, nous sommes plus forts... Vos Elus SPBA/CGT au Comité d'Entreprise.

développement des RH et celui de la Formation fusionne en un seul, celui de Directeur Emploi/Formation (*CMB toujours*). Ensuite, un poste de chargé du développement des RH junior est créé (*en TM5*).

Le CE note que l'organigramme DRH est fréquemment modifié : 11/2007, 11/2008 et maintenant 05/2009.

7) Présentations : * du projet de mise en place de l'heure de formation du jeudi (HFJ).

La Direction présente un projet qui n'en est plus un... sa décision étant prise sans possibilité d'être amendée.

L'HFJ sera positionnée de 8h45 à 9h45... et rentre ainsi dans le standard GCE (1h). Les agences principales et celles à moins de 10 mn rouvriront à 10 h, celles entre 10 et 30 mn à 10h30 et celles à plus de 30 mn entre 10h45 et 11h. Démarrage : le jeudi 18 juin. Des ateliers formation (6 à 9 pers.) seront organisés par métier au rythme de 4 à 5 fois par an et par salarié. Si récupération, il y a, elle se fera sur la journée.

Le CE signale que conserver le début d'après-midi aurait été plus judicieux... pour X raisons. Rien n'y fait.

* du projet de révision du référentiel d'activité des Gestionnaires de Clientèle.

Dans la logique de l'HDJ et de tout ce qui tramait en coulisses, une couche de plus va être infligée aux GC : le nombre de RDV va passer de 21 à 25 (*démarrage le 16 juin*). En plus de l'heure gagnée sur la FJ, la Direction a constaté que 20 % des RDV était d'une durée inférieure à 1 h. En conséquence, 6 RDV (3 en épargne et 3 en banca) ne seront plus que d'1/2 h dont 4 RDV ordinaires + 2 visites par téléphone. La typologie des RDV est aussi passée au crible : 25 RDV (dont 20 en portefeuille) => 11 Epargne, 7 Banca, 4 Crédits et 3 Assurance.

Au total, la Direction souhaite gagner 50 000 RDV / an dont 17 000 avec la nouvelle HFJ

● Commentaires : finalement, suite à notre interjection, comme l'avis ne pourra pas être émis avant le 19 juin... les mises en place seront repoussées de quelques jours,... voire de quelques semaines car la communication « clients » ne peut être diffusée avant, sauf volonté de faire entrave aux prérogatives du Comité. Mais l'entrave n'est-elle pas, en elle-même, déjà caractérisée ?

Prochaine réunion ordinaire : le vendredi 19 juin 2009, 9 h 30 à Clermont-Ferrand

- BARASINSKI Alain

- LAVEISSIERE Patrick

- MALDAN Bruno (R.S.)



**Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Epargne**

Comité d'Entreprise Juin 2009

Compte rendu **SPBA/CGT**

A ne pas manquer, en priorité : chaque «  / *Commentaires »
Et les points III-2 et III-3 portant sur le projet SEQUANA

⇒ La présentation du rapport SACEF et la remise de l'avis sur le projet Séquana ont pris beaucoup de temps dans l'ordre du jour, c'est pourquoi ces 5 points n'ont pas été développés ou furent directement reportés.

II-2 Information sur l'évolution de la rémunération : remise simple du document.

II-3 Consultation sur l'évolution de l'emploi : remise simple du document.

II-9 Crédits immobiliers au Personnel hors PIA et marché (taux clients) : point reporté.

III-8 Réponses aux questions sur le bilan de la sous-traitance 2008 : la Direction fera passer ses réponses.

III-9 BOPANEA, Domilis, etc. : dysfonctionnements divers : sujet non abordé et reporté.

I - Fonctionnement du Comité d'Entreprise

1) Approbation de l'extrait de procès-verbal de la réunion du 20 mai 2009.

Le Comité n'a pas communiqué ses modifications préalablement à la Direction, le vote est donc reporté.

2) Don du Comité d'Entreprise aux orphelins CEPAL.

Suite à la banalisation, il n'est plus possible, depuis le 1^{er} janvier 2009, d'ouvrir des livrets conditionnels pour les enfants mineurs dans les conditions antérieures. Suite à ces nouvelles conditions, le CE propose de verser les 1000 € alloués aux orphelins, non plus sur un Livret A mais sur un « Nuance Grenadine Fonds Euros ». Ce qui le conduit à demander à la Direction l'exonération des 5% de frais. Après un moment de réflexion, cette dernière accède à cette requête d'abandon des frais (*ristourne de marge, frais fixes y compris*).

 Commentaires : souhaitons simplement que cette situation n'existe plus, ou le moins possible.

II - Social

1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations.

- Liste des CDD + Contrats en alternance au 31/05/09 : 83 CDD et 20 contrats en alternance.
Les motifs des CDD => 74 remplacements et 9 pour surcroît d'activité.

- Départ(s) depuis la dernière réunion : le 31/05/09 : HANNE Delphine (MG), gestionnaire de clientèle (Allasac) ; BARRIERE Jean-Claude (R), inspecteur (Dir. Contrôle Général) ; MARIE Hélène (R), responsable de point de vente (Ebreuil) ; ROUSSEAU Jean-Pierre (R), agent prestations (Dir. Logistique) ; LEYCURAS Daniel (R), responsable d'Agence (Bessines) ; le 03/06/09 : EXBRAYAT Sophie (MG), gestionnaire de clientèle (Yssingaux). 4 départs en retraite (R) et 2 mobilités Groupe (MG).

→ Total des départs 2009 : -19 (8 femmes et 11 hommes)

- Embauche(s) depuis la dernière réunion : le 26/05/09 : LACHAIZE Ludovic, responsable d'Agence Limoges Vigenal. → Total des embauches 2009 = +18 (10 femmes et 8 hommes).

L'année 2009 entame un parcours négatif (-1) qui va s'amplifier et durer...

Nous souhaitons une bonne continuation à ceux qui changent d'horizon, très bonne retraite à ceux qui quittent la vie professionnelle, bon courage à ceux et celles qui s'épaulent l'avenir...

4) Avis sur les contrats en alternance : bien que ce dossier ne soit pas encore finalisé, la Direction prévoit d'embaucher 10 licences « Banque » (5 en Auvergne et 5 en Limousin) et 6 BTS « Banque » (au moins 2 sur Clermont et 2 sur Brive). Le recrutement à la sortie du contrat en alternance est le but. Le CE se dit satisfait de cette optique. Il demande cependant si le PSE n'est pas bloquant. La Direction admet que, si la priorité doit être donnée au reclassement, les embauches ne sont pas pour autant interdites.

☛ Commentaires : ce dossier, naturellement positif, deviendra très sensible s'il conduit à opposer le maintien des emplois actuels d'une part, aux recrutements externes d'autre part.

5) Avis sur l'avenant à l'accord d'Intéressement.

Cet avenant consiste à neutraliser l'incidence de la baisse nouvellement programmée des dividendes sur 2009 (de l'ordre de 11 M€) suite à la création du nouvel organe central. Après quelques échanges, suite aux précisions apportées, le CE se prononce favorablement (9 Pour et 1 refus de vote) sur celui-ci.

☛ Commentaires : pour le SPBA/CGT, cet avenant de neutralisation de la baisse des dividendes constituait le minimum. Faute d'obtenir plus directement, nous avons demandé à la Direction, lors de la négociation du 10 juin 2009, qu'elle apporte des « assurances » qui seraient notifiées dans le procès-verbal de la réunion du CE. Pour l'essentiel, celles-ci portent sur 2 aspects :

→ l'augmentation du résultat financier, résultat qui pourrait être meilleur que celui initialement prévu, R GOBE ajoutant que la Direction œuvre à amoindrir la chute des dividendes de 11 M€.

→ les abondements éventuels : d'une part celui de l'enveloppe EMJ (comme déjà indiqué dans un procès-verbal CE précédent), mais d'autre part également la possibilité d'allouer, comme cette année, un abondement exceptionnel.

Certes la balle reste pour l'instant dans le camp de la Direction... mais, à n'en pas douter, il y a fort à parier que les salariés sauront se souvenir de ces évocations (et écrits) le moment opportun.

6) Suivi des contrats de professionnalisation.

La Direction est en phase de recrutement, elle demandera l'avis CE en août. Les suivis se passent à 2 niveaux :

- professionnel (*interne CEPAL*) : par le manager et la DRH, avec des mises en commun régulières.

- scolaire (*externe*) : la Direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle assiste au conseil de classe, les évaluations étant faites à cette occasion.

Le Comité parlait du suivi interne. Il se demande si la pratique rejoint la théorie en évoquant quelques situations, notamment des postes non adaptés ou des échanges inexistantes avec certaines hiérarchies.

Sur les situations citées, la version de la Direction diffère quelque peu. Il lui semble que tout n'a pas transpiré dans les remontées faites aux représentants du Personnel.

☛ Commentaires : sans tirer des conclusions systématiques, certains loupés « matériels » ne devraient pas exister.

7) Avis sur le bilan social 2008 de la CEPAL.

Même si certaines réponses de la Direction n'apportent strictement rien (le CE n'oublie jamais de le souligner), comme chaque année, le document questions/réponses (soit 4 pages) sert d'avis.

☛ Commentaires : ce volet CEPAL sera repris et commenté dans le rapport d'expertise de la SACEF sur les comptes 2008.

8) PSE : point mensuel sur les demandes de départs et autres dispositions.

La Direction donne succinctement un nouvel état des contacts qu'elle a eus avec les salariés intéressés : préretraites = 30 ; retraites = 6 ; projets personnels = 25 ; temps partiels = 3.

☛ Commentaires : il semble que le nombre de départs potentiels soit moindre qu'annoncé initialement par la Direction, pour preuve, seulement 34 préretraites seraient éligibles au lieu des 39 évoquées au début... D'où un pourcentage de contacts en progression (30/34 = 88%), mais sans que cela ne présage en rien de la déperdition qui s'opérera entre les contacts et les décisions.

10) Augmentations individuelles :

→ analyse détaillée de la population non bénéficiaire : sur les 52 salariés concernés par l'absence d'augmentation, 37 sont du réseau commercial contre 15 des fonctions support.

→ outils pour les non bénéficiaires : le CE souhaiterait que les salariés non bénéficiaires obtiennent de leur manager les pistes d'éligibilité à l'augmentation individuelle. La Direction ajoute qu'en cas de défaillance du manager sur ce point, le salarié peut se retourner vers son chargé emploi et compétences.

☛ Commentaires : malheureusement, il n'y a pas que cela et certaines situations semblent relever de la discrimination. Malgré son apparent étonnement... il est difficile à la Direction de le nier, divers faits et/ou écrits étant vraiment trop probants !

III - Economie

1) Tendances et autres informations économiques : => **documentation fournie mais non commentée.**

* Activité des GC : 92 812 RDV soit **95 % de la capacité réceptive.**

* Bancarisation : sur l'EMJ, nous sommes à **91,23 %** de l'objectif. Autres indicateurs : nb comptes 28 %, forfaits 37 % et cartes 30 % de l'objectif annuel.

* Excédents d'épargne : +17,5 M€ (*Ep. liquide -29,4 M€ et placement +46,8 K€*) ;

* Banalisation Livret A : la décollecte Livret A se situe à 33 M€ par mois (*la baisse des taux y participe !*).

En nombre et en montant nous déstockons moins que le Groupe. Les transferts dépassent les 5600 pour un total de près de 23 M€. A noter que 260 renoncations sont comptabilisées.

* Crédits : nous sommes à 32 % (*27 % en immo ; 37 % en conso, en pro et en TéoZ -nombre et montant-*)

* Prévoyance : Biens 45 % * Personnes 40 % * Santé 26 %

☛ Commentaires : banalisation, crise, affaires, Natixis, fusion CE/BP... cela fait quand même beaucoup pour ne pas être impacté !

→ Compte rendu annuel d'activité et l'approbation des comptes 2008 : la Direction, nous a répondu plus ou moins à l'ensemble des questions posées. A noter la forte augmentation des réclamations qui serait due à l'arrivée à échéance des Fonds Doublô (*262 réclamations recensées sur ce produit*), un redressement fiscal (*1,3 M€*) de la part de la DVNI, les 33 actions complémentaires allouées aux bénéficiaires du SAGA (*attribution d'actions Natixis gratuites*), la confirmation pour les mandataires de la rente annuelle de 10 % basée sur leurs 3 meilleures années de rémunération et de l'IPRICAS (*régime additionnel de retraite*)... et la cerise sur le gâteau, la notion « *d'absentéisme pour délégation* » qui sera supprimé du document.

☛ Commentaires : sur ce dernier point, il se trouve que cette suppression aurait manqué de pédagogie car, qu'avons nous retrouvé dans le 1^{er} bilan trimestriel suivant... cette même notion. La Direction s'en est trouvée désolée... d'autant plus que, sur le ton humoristique, nous avons fait remarquer à R. GOBE, dans le cadre de toutes les réunions des instances représentatives du Personnel, qu'il devenait au travers de cette assimilation... « éminemment absent » !!!

2) Présentation du rapport SACEF sur le projet Séquana.

Ce qu'il faut retenir du rapport SACEF, c'est l'absence confirmée de projet stratégique et de business plan pour une opération d'une telle ampleur. C'est inacceptable et bloquant... c'est d'ailleurs ce qu'ont affirmé toutes les Organisations Syndicales lors du Comité de Groupe du 4 juin 2009, en demandant le report de l'avis des Comités d'Entreprise de la « Branche Caisses d'Epargne » dans l'attente des réponses aux questions posées, d'autant plus lorsque ces questions sont existentielles pour le Groupe.

Extraits importants choisis :

« Le dossier d'information n'est en fait que la compilation des business plans actuels des Caisses et des BP.

Aucune synergie de revenus ni de coûts, liée à cette opération, n'est chiffrée et intégrée dans les documents.

Les seules modifications apportées, et elles ne sont pas mineures pour les Caisses, portent sur l'absence de dividendes du NOC pour 2009 et les années suivantes, réduisant de ce fait les résultats des Caisses.

Sur la stratégie et le projet industriel, une seule réponse : pas de changement !

** la création d'un groupe bancaire national de cette ampleur ne saurait se faire sans un projet stratégique et industriel construit.*

** la mise en place du NOC implique un changement fort de modèle de gestion tant pour les CE que pour les BP et ne peut être soutenu que par un projet industriel en ligne avec ce modèle*

** la structure financière du nouvel ensemble implique la nécessité d'augmenter les résultats générés par les Caisses et les Banques régionales de façon importante, et ne peut être soutenu que par une stratégie et un projet industriel adapté.*

En fait l'absence de projet industriel, lors de la consultation, n'est pas sans rappeler la consultation dans l'urgence, sur la création de Natixis avec les conséquences que l'on connaît aujourd'hui.

Par ailleurs la compilation présentée est basée sur un scénario central, alors qu'il a été présenté au CECEI un scénario bas plus réaliste avec les évolutions économiques actuelles. Scénario qui pourrait d'ailleurs être traité d'optimiste suite aux résultats du 1^{er} trimestre de Natixis (-1,9 Md€ = la perte annuelle prévue dans ce scénario !).

L'on ne connaît pas à ce jour les conséquences à court, moyen et long terme de l'apport au NOC, à l'exception des impacts comptables sur les ratios réglementaires avec un besoin supplémentaire de fonds propres non chiffré, les objectifs qui seront fixés par le nouveau chef de réseau aux Caisses en terme de résultats, et les moyens mis en œuvre pour atteindre ces objectifs.

Pour reprendre... plusieurs indications manquent et des questions restent en suspens :

** la détermination des actifs stratégiques ou non et leur déclinaison au niveau de chaque entité ; les synergies attendues (revenus et coûts) ; les objectifs de résultats au niveau du Groupe et de chaque entité ; les actions entreprises pour majorer les fonds propres réglementaires ; les actions mises en œuvre pour augmenter la rentabilité des réseaux ; les conséquences sur les moyens humains et les effectifs cibles à horizon 2012.*

** Quelle stratégie pour le nouvel ensemble ?, rationalisation ?, impacts sur les effectifs ?, fusions et mutualisations dans les CEP ?, centralisation des fonds ?, les relations CE/BP, mises en commun de moyens et règles de concurrence ?, les partenariats ?, les synergies attendues ? »*

☛ Commentaires : le tableau présenté par la SACEF localement n'a pas changé depuis sa présentation nationale au Comité de Groupe... les mêmes causes produisant les mêmes effets, l'avis du CE devrait être logiquement un report dans l'attente de la production des éléments essentiels liés à ce rapprochement, informations dont les salariés et leurs représentants ont besoin.

3) Avis sur le projet de prise de participation CEPAL dans le capital du « NOC ».

Mauvaise pioche pour les salariés... le SU a tourné sa veste et sur la base d'un tour d'illusionniste, attire l'attention sur d'autres questions que le projet NOC, projet qui sera fortement destructeur d'emplois et accélérera la dégradation des conditions de travail (plus de résultats avec moins de salariés).

2 avis sont soumis au vote : le SU émet un avis majoritaire très négatif tout en sachant qu'il donne un chèque en blanc à PEROL... pendant que le SPBA/CGT et SUD votent pour la forme l'avis de report.

☛ Commentaires : nous aurons l'occasion de revenir sur ce point plus en détail. A force d'avancer dans les réformes, devant l'importance de celle-ci et la tournure qu'elle prend, il sera peut-être question de savoir si nous n'arrivons pas au début de la fin !

4) Avis sur l'heure de formation de jeudi.

5) Avis sur le changement de référentiel GC.

Les évolutions (diminution de la durée de la « formation » à 1 h le jeudi matin et augmentation du nombre de RDV dans le référentiel des GC de 21 à 25) ont été détaillées lors du Comité précédent. Sur ces 2 questions, l'échange fut assez bref... à partir du moment où l'avis du CE est en attente de celui préalable du CHSCT.

Pour le SPBA/CGT, nous étions déjà intervenus lors de la réunion des Délégués du Personnel Auvergne sur ces sujets le 10 juin en indiquant que, suite à une rencontre avec l'Inspection du Travail (le 9 juin 2009), ce dernier avait corroboré l'obligation de passer devant le CHSCT pour ce type d'évolution. La Direction avait alors pris acte et le SU avait appuyé cette nécessité.

Le fait que ces sujets reviennent au travers de l'avis sur le projet Séquana, pourrait être neutre sous l'angle, « il faut mieux avoir 2 certitudes qu'une seule », sauf que cela fait partie du marché de dupes décrié plus haut, sachant qu'à terme, il aura tangenté la dégradation à venir de l'emploi et des conditions de travail dans le GCE.

De plus, il nous semble que les instances sont assez grandes pour se débrouiller elles-mêmes, sans avoir des soutiens aussi peu pertinents, eu égard à la collusion malsaine qui les a guidés.

☛ Commentaires : le but de tous est le respect des instances... mais plus encore serait nécessaire !

6) Ouvertures et réaménagements d'agences au 2nd semestre 2009.

La Direction indique rapidement que Mozac doit être livré le 23 juin, Bellerive/Allier sera délocalisé à partir du 29 juin, Brive-Paris et Panazol vont débiter une rénovation sur site.

Lorsque le CE a indiqué que le CHSCT n'avait pas été consulté sur la délocalisation temporaire de Brive-Paris... la Direction a évoqué qu'un avis avait bien été rendu... sauf que l'avis donné porte sur les plans du réaménagement et n'a absolument rien à voir avec l'information qui aurait dû être fournie sur le démenagement de l'activité. Ce loupé « entretenu » doit être rapidement rectifié.

☛ Commentaires : qui peut croire que de telles confusions règnent à la CEPAL ? ... pas grand monde, il semble !

7) Réorganisation de la DRH.

La Direction classe cette information au rang de la mise en place du projet de réorganisation et du PSE.

Le CE évoque simplement, pour la petite histoire, qu'un poste CM8 ajouté à un autre poste CM8 a généré un poste CM8. Dans d'autres cas et circonstances, certaines additions auraient été plus généreuses... Il note également l'apparition d'une définition de chargé du développement RH junior (TM5). En cette période de contraction de l'effectif... cette prospective est-elle opportune ?

☛ Commentaires : pour ceux qui ont le culte de l'ésotérisme si, dans ce genre de situations, les voies de la DRH sont impénétrables, nous espérons cependant que celles de ses « pesages » sont plus terre à terre.

10) Evolution de l'organisation de la Direction de la conformité.

La Direction entend revaloriser certaines fonctions : Directeur de la conformité (CM9) et Analyste conformité (TM5). Le CE en prend acte.

Rassemblés nous sommes plus forts.... Vos élus SPBA/CGT au Comité d'Entreprise

- Alain BARASINSKI

- Patrick LAVEISSIERE

- Bruno MALDAN (R.S.)



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Épargne

Comité d'Entreprise Juillet 2009

Compte rendu **SPBA/CGT**

A ne pas manquer, en priorité : chaque «  /  *Commentaires »

⇒ Xénium : Fabrice GOURGEONNET vient d'être nommé « Responsable de Site » (160 salariés sur Xénium). Cette fonction consiste principalement à représenter la CEPAL, assurer la transversalité entre les Directions, relayer les communications sur demande expresse de la Direction, etc...

⇒ Grippe H1N1 : en cette période de congés annuels où les salariés peuvent avoir séjourné dans des régions à risques ou avoir été en contact avec la pandémie, les managers ont reçu des consignes de précautions sanitaires. En cas de symptômes grippaux, un manager doit avertir son N+1, la DRH et la logistique, après avoir suggéré au salarié concerné d'aller consulter son médecin. Ce salarié pourra réintégrer son poste sur présentation d'un certificat médical. La DRH prendra les autres contacts nécessaires. Pour le CE, la question peut se poser de savoir si, dans cette situation, un médecin s'impliquera sur un retour rapide au poste...

◆ Commentaires : certaines communications laissent présumer que la pandémie grippale pourrait s'amplifier dès l'automne... Dans les recommandations nationales, il est même indiqué que, s'il on est grippé, rester chez soi relève du « devoir de solidarité »... A fortiori, nous supposons que le Plan de Continuité d'Activités de la CEPAL sera alors nettement plus développé.

I - Fonctionnement du Comité d'Entreprise

1) Approbation de l'extrait de procès-verbal de la réunion du 20 mai 2009.

Portant sur le projet « Séquana », cet extrait rapidement validé intégrera le PV global qui reste à établir.

2) Place de parking pour le trafic du Comité. Le CE souhaiterait une place dédiée pour son « utilitaire ». La Direction regardera mais ne souhaite pas s'engager directement.

II - Social

1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations.

- Liste des CDD + Contrats en alternance au 30/06/09 : 79 CDD et 20 contrats en alternance.
+ 33 auxiliaires d'été ; motifs des CDD => 76 remplacements et 3 pour surcroît d'activité.

- Départ(s) depuis la dernière réunion : le 26/06/09 : YAHIA Zahra, conseiller de clientèle (Le Cendre) ; le 30/06/09 : FLAMARY Jacky (retraite), GC Pro (Aurillac) ; FAURE Jean-Jacques (retraite), responsable pilotage (Contrôle de Gestion) ; BOUARD Philippe, GC Pro (Limoges Carnot) ; le 04/07/09 : EYMARD Muriel, responsable d'Agence (Billom).

Si le PSE suscite un des 5 départs, 2 consistent à suivre le conjoint, sans demander la Mobilité Groupe.

Entre le CE et la Direction, l'analyse de ces départs diffère au plus haut point !

→ Total des départs 2009 : -24 (10 femmes et 14 hommes)

- Embauche(s) depuis la dernière réunion : le 23/06/09 : FABRE Pierre, GC Pro (Brioude) ; le 26/06/09 : BASMAISON Elise, conseiller de clientèle (Cournon) ; le 01/07/09 : GIBILARO Aurélie, conseiller de clientèle multimédia (Delille) ; MARINIER Christie, conseiller de clientèle

(Berthelot) ; le 05/07/09 : GUITTON Florent, conseiller de clientèle (Aubière) ; le 07/07/09 : DUCAMP Morgane, conseiller de clientèle Multimédia (Delille).

→ Total des embauches 2009 = +24 (14 femmes et 10 hommes).

Nous souhaitons une bonne continuation à ceux qui changent d'horizon, très bonne retraite à ceux qui quittent la vie professionnelle, bon courage à ceux et celles qui s'évalent l'avenir... .

2) Avis sur :

* l'évolution de la rémunération : avec 52 727 K€ en 2008, la DADS brute a augmenté de 0,33 %.

Les autres chiffres sont difficiles à comparer, tellement la variation fluctue avec l'effectif de référence.

La moyenne annuelle globale 2008 se situe à 35 720 € bruts sachant qu'elle se trouve à 32 162 € pour les non-cadres (1186,47 ETP moyen) et à 52 121 € pour les cadres (257,4 ETP moyen), sachant également que ces moyennes se situent à 30 466 € pour les Femmes non-cadres et à 47 782 € pour les Femmes cadres.

Dernier indicateur : la rémunération mensuelle minimale se situe à 1 441 € contre 12 990 € pour la maximale.

* l'évolution de l'emploi : sur 2008 avec 1354 salariés CDI, l'effectif CDI baisse de 20 (18 H et 2 F).

L'effectif CDD progresse de 17, avec 107 salariés, tous classés en T2 ou T3 et, marginalement, en T1 ou TM4.

Les 43 recrutements CDI s'exercent principalement en T3 (32) avec, pour les 25 Femmes, des classifications limitées à la TM5 (1), la TM4 (3) ou la T3 (21). Les 18 recrutements masculins sont mieux lotis avec notamment 1 CM9, 3 CM6 et 3 CM5. Sur les 63 départs, 32 sont des démissions (dont 12 internes Groupe) et 20 des retraites. Pour compléter, malheureusement, il faut noter 2 décès et 9 licenciements.

☛ Commentaires : le Comité a pris note de ces différents chiffres. Egalité professionnelle : en dépit de quelques efforts dus essentiellement à la législation, le constat subsiste d'une discrimination envers les Femmes encore importante !

3) Crédits immobiliers au Personnel hors PIA et Marché (taux clients).

La Direction était sur le point de trancher avec l'intégration de ce type de demande directement dans SMAC... mais, avec les bonifications périphériques directement accordées (frais de dossiers, etc.), l'exercice est un peu plus compliqué. Elle espère cependant sortir une procédure dès la semaine prochaine.

Pour une meilleure comparaison, le CE indique que des dérogations « Directeur de Groupe » sont en place (« plancher 2 » - 0,40 %)... ce qui atténue d'autant plus la « pertinence » de SMAC dans ce cadre.

☛ Commentaires : faut-il chercher midi à 14 h ? Lorsque les propositions « conventionnelles » étaient en dehors du marché, une pratique voulait que l'on prenne la solution la plus favorable pour le salarié... cela évitait de monter des usines à gaz, régulièrement dépassées par les aléas économiques.

4) Avenant à l'accord Intéressement et avis du Comité d'Entreprise.

Le CE a souhaité réagir car il n'a été ni destinataire ni informé officiellement de l'avenant modifié, puis signé.

Même si depuis il a effectivement reçu le nouvel avenant, il se demande s'il ne doit pas être (re)consulté.

R. GOBE assume ces loupés. Il propose de considérer que l'avis émis le 19 juin sert de consultation officielle.

☛ Commentaires : pour le SPBA/CGT (cf. tract « un avenant qui enterre le rattrapage attendu ! »), ces manigances sont de fait en dehors du cadre législatif... ce qui est d'autant plus embêtant que la Direction a bloqué le rattrapage espéré.

* En 2008, nous avions la possibilité, comme prévu par l'accord, de neutraliser les effets de la baisse du PNB financier (crise économique)... la Direction n'a pas pris cette peine tout en allouant, en compensation, une enveloppe « hyper réduite ».

* Pour 2009, si la neutralisation de la baisse des dividendes a bien été actée, dans le respect de l'accord, la limitation excessive de l'enveloppe d'intéressement, suite à un PNB financier qui serait nettement plus haut que celui budgété, sort du cadre contextuel et lamine les fondamentaux de l'accord d'intéressement existant.... Monsieur MOINS va pouvoir sévir à nouveau !

Ces « modérations » se seront faites, les 2 fois, sur le dos des salariés !

5) Situation de l'emploi au 2nd trimestre 2009 (avril, mai, juin).

La Direction remet les états mensuels, indiquant que 33 auxiliaires d'été majeure les chiffres de juin.

6) PSE : point au 30/06/09 sur les demandes de départs et autres dispositions. Suites à donner.

La Direction donne un état des demandes fermes à fin juin : préretraites = 22 ; retraites = 7 ; projets personnels = 25 ; temps partiels = 2. Si plusieurs chiffres sont moins élevés que ceux des contacts initiaux, c'est que certains salariés veulent prendre plus de temps de réflexion. Ce qui a conduit la Direction à repousser la date de clôture des demandes au 31/12/09 (contacts déjà pris + nouvelles demandes).

☛ Commentaires : nous avons indiqué précédemment que les chiffres communiqués ne présageaient en rien de la déperdition qui s'opérerait entre les contacts et les décisions... De même, il s'avère que, pour les 25 projets personnels, la décision définitive peut être également en suspens... selon que le projet personnel réussira à prendre tournure ou qu'il sera à l'inverse infirmé.

7) Information sur le vote électronique dans le cadre des élections professionnelles :

La Direction note que les simulations effectuées le 2 juillet 2009 par le prestataire, devant les Organisations syndicales, se sont bien déroulées. Autant sur le vote électronique qu'avec le vote (par défaut) par téléphone, l'accueil a été favorable. Elle souhaite maintenant que l'été serve à la préparation de l'accord pré-électoral, voire à la composition des collèges.

☛ Commentaires : la question de la composition des collèges, dès lors que la fusion à la tête du Groupe avec les Banques Pop vient d'être effectuée, va naturellement se poser... Chez eux, depuis leur évolution conventionnelle, les salariés sont répartis en 2 catégories : les techniciens des métiers de la banque d'un côté (de T1 jusqu'à TM5 pour nous) qui votent dans le collège « techniciens, agents de maîtrise » et les cadres de l'autre (les CM). Il serait ANORMAL que les écureuils soient plus mal lotis !!!

8) Information sur les résultats de l'enquête sur le dispositif global de rétribution à la CEPAL :

L'enquête a été proposée à 1350 salariés. Elle a recueilli 543 réponses complètes sur les 748 enregistrées.

* Profil des salariés sondés : 60% ont entre 31 et 50 ans (25% ont 51 ans et plus ; 15% ont 30 ans et moins), la répartition selon l'ancienneté est homogène (16/17% par tranche de 5 ans), 1/3 sont des cadres, presque 1/3 sont des managers (166 réponses sur 240 soit un taux de réponse de 75%), l'origine « métier » colle assez bien à la carte Cepal (69,6% BDD, 11,4% Ressources, 7,6% Présidence, 5,9% Finances/Logistique et 5,5% BDR).

* Reconnaissance et motivation : les salariés des fonctions support se sentent « plus reconnus » que les commerciaux ; la reconnaissance recherchée est celle du N+1 pour plus de 50% ; l'augmentation du salaire fixe est la 1^{ère} motivation à 75% devant la promotion à plus de 45%. Rien de choquant !

* Augmentations individuelles : plus de 27% des sondés n'en ont pas bénéficié sur les 3 dernières années.

* Amélioration de la rétribution : à plus de 50%, les sondés pensent que trois dispositifs sont à améliorer, respectivement : la part variable, l'intéressement et les augmentations individuelles.

« Obtenir plus » est un leitmotiv assez naturel et quasi incontournable !

* Communication : elle doit passer par le N+1 pour 64% et par la DRH pour 40% ; les insuffisances en communication portent, pour près de 55% des sondés, sur la politique d'augmentations individuelles et, pour plus de 40%, sur les systèmes de primes exceptionnelles, de part variable et de promotion interne.

* A améliorer en priorité : les sondés souhaitent à près de 54 % un système « plus juste et équitable ».

* Objectifs individuels dans part variable : plus de 55% des sondés y sont défavorables.

☛ Commentaires : même si le sondage semble sans surprise... les interprétations de la Direction peuvent modifier ce constat !

Ex. sur les objectifs individuels dans la part variable, elle a été capable de commenter « presque 1 répondant sur 2 souhaite des objectifs individuels »... en spoliant carrément les 55 % qui ont répondu NON.

Il ne faudrait pas sortir bien plus d'exemples pour crier à la manipulation !

III - Economie

1) Tendances et autres informations économiques : => les chiffres de juin ne sont pas encore disponibles.

→ problème de « Ressources Humaines » à l'agence Limoges Carnot : → allusion trouvée dans le compte-rendu d'activité du Directoire du 1^{er} trimestre 2009... le CE s'interroge sur celle-ci et le lien fait avec les difficultés de l'agence (41^{ème} place). La Direction est surprise ! Elle pense cependant que les absences (*maladie, congés, temps partiel, etc.*) ont eu un effet cumulé négatif sur l'effectif opérationnel.

☛ Commentaires : en langage plus direct, certains appellent cela : « le sous-effectif »..., et d'autres ajoutent «... chronique ! »

2) Présentation du rapport SACEF sur les comptes 2008 de la CEPAL. Cf. tract spécifique.

3) BOPANEA, Domilis, etc. Dysfonctionnements divers.

Cette question posée par le CE avait été plusieurs fois repoussée faute de temps...

Il se trouve que les problèmes soulevés ne sont pas que « CEPAL » et des chantiers nationaux travaillent sur leurs résolutions. Les améliorations sont attendues pour la fin de l'année.

→ Domilis : la CEPAL contribue à l'élaboration du cahier des charges du nouveau prestataire.

→ BOPANEA : la CEPAL est caisse pilote avec GCE APS

→ BSM : l'enquête « satisfaction », sur les échanges entre Caisses et filiales (*SACCEF, CNP, GCE Assurances, Ecureuil-Vie, Natixis => Epargne Financière + Financement + Euro Titres*), est en cours de dépouillement.

☛ Commentaires : en attendant les améliorations, 1^{ère} satisfaction, nos soucis sont communs... C'est mieux, obligatoire presque, pour susciter la prise en compte nationale.

4) Réponses aux questions sur le bilan de la sous-traitance.

Dans la liste présentée (*sous-traitant pris en compte si coût > 30 K€*), certaines sommes sont surprenantes.

Les salariés peuvent d'ailleurs s'interroger sur leur pertinence. Avec un coût 2008 de 481 K€, l'externalisation du BOPANEA en valait-elle le vraiment coup ? D'autant plus que, lors de la présentation de l'externalisation, la somme de 397 K€ était évoquée.

La Direction justifie l'augmentation du fait de l'accroissement du volume d'activité. Elle indique également que cette externalisation n'est pas simplement une question de coût, mais porte également sur la gestion des pics d'activité, du renforcement de la capacité de traitement, de l'amélioration de l'assistance téléphonique,...

☛ Commentaires : dans l'énumération, il nous semble que le point le plus important a été oublié → la consigne était « CNCE » !

5) Agence Habitat de Clermont-Ferrand et Agence de Delille.

Mise en place de l'agence Habitat : la 1^{ère} semaine de juillet sur Clermont et après que la BDR aura glissée d'Isly au Xénium sur Limoges. Cependant, comme des travaux importants (NCA) doivent être effectués sur l'agence Lavoisier (*jusqu'au 01/12/09 ?*), l'implantation clermontoise transitera par un autre site. A cet effet, Gérard AUDOUX indique que l'agence Delille est pressentie pour fournir cet accueil temporaire.

Déjà, le CE signale un défaut global de communication (*DG, DA et pour les 2 équipes*). De plus, se pose la question des bureaux sur Delille, alors que sur Jaude ou à Mozac, ce problème n'aurait pas ou peu existé.

G. AUDOUX convient volontiers de la mauvaise communication. Sur l'implantation temporaire, il préfère voir qu'il n'y aura pas de problème... le temps des congés. Il n'a pas d'a priori sur une autre solution pour la rentrée.

Le CE comprend mal qu'à peine installée, l'implantation temporaire soit obligée d'être à nouveau déplacée.

☛ Commentaires : une bonne communication préalable évite les positions (inutilement) exacerbées... ce qui veut dire aussi qu'en parallèle, la recherche de solutions s'en trouve souvent facilitée. Ce qui évite aussi d'avoir de « l'intermédiaire temporaire ».

6) Mesures envisagées pour le développement des équipements et des technologies.

Rassemblés, nous sommes plus forts... Vos Elus SPBA/CGT au Comité d'Entreprise.

La Direction présente la Téléphonie IP (*le téléphone passe par le canal informatique*) : utilisation de notre propre réseau informatique, suppression de nos abonnements d'opérateur téléphonique et réduction des coûts annexes, le réseau informatique harmonisé actuel permet le transfert des voix et des données, possibilité de nouvelles fonctionnalités et services avancés (*annuaire, présence, mobilité, travail collaboratif*).

La Cepal est une des 4 Caisses pilotes en 2009 pour le Groupe. Le déploiement des sites administratifs ont été réalisés sur fin 2008, celui des agences se fera progressivement (4 lots) entre juin 2009 et décembre 2010.

Le jour du déploiement, une formation est directement dispensée par « NextiraOne ».

☛ Commentaires : la formation n'aurait pas été réalisée lors de tous les 1ers déploiements,... espérons que cet oubli soit corrigé.

7) Calendrier et méthodologie de consultation sur le projet d'évolution des Points de Vente unipersonnels.

La Direction propose (enfin) une consultation digne de ce nom en 4 étapes :

1 : présentation des éléments clés du dossier au niveau CEPAL et au niveau de chaque Groupe

Le 03/09/09, commission économique élargie (+ CHSCT) en présence de la Direction BDD (*explication de la démarche CEPAL*) et des Directeurs de Groupe.

2 : présentation du dossier de consultation au Comité le 18/09/09.

3 : le 02/10/09, échanges en commission économique : - questions et réponses sur le dossier

4 : avis du CE pour la réunion du Comité du 23/10/09.

☛ Commentaires : si le calendrier était la 1^{ère} étape... la suivante sera cruciale pour les points de vente concernés. Souhaitons que les échanges et arguments qui seront développés permettent au plus grand nombre de se maintenir.

8) Déménagement de la BDR de Limoges et réorganisation à Xénium..

La Direction indique que les travaux débutent à partir du 16 juillet : réfectoire, salle de réunion, etc...

Les déménagements vont se succéder, dans une ambiance « domino », à partir de fin août (*successions*) jusqu'à fin septembre (BDR).

9) Information sur l'organisation de la Prescription Immobilière.

Enfin, contrairement à ce qui était prévu, les 2 Capi préservés (*Brive et Vichy*) seront rattachés directement à l'Agence Habitat (*au lieu de la BDR*), la CNCE ayant donné son accord. Rien ne change donc pour eux, ils conservent leur métier initial et un périmètre équivalent.

☛ Commentaires : sur notre question relative aux postes de Capi supprimés et les inquiétudes qui pourraient naître, la Direction indique qu'elle n'a aucun souci sur leur reclassement. Nous en prenons évidemment bonne note.

Nous avons posé la question de savoir à quoi était due la fermeture d'Allasac et, par ricochet, comment était organisé le renforcement du point de vente signalé pour dépannage. Dans un 1^{er} temps, la Direction n'était pas au courant du problème logistique lié à la fermeture... et l'aspect RH a été carrément passé sous silence.

☛ Commentaires : savoir s'il n'est pas conservé pour le prochain compte rendu trimestriel...

Prochaine réunion ordinaire : le vendredi 28 août 2009, 9 h 30 à Clermont-Ferrand

- BARASINSKI Alain

- LAVEISSIERE Patrick

- MALDAN Bruno (R.S.)



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Épargne

Comité d'Entreprise 28 août 2009

Compte rendu **SPBA/CGT**

A ne pas manquer, en priorité : chaque «  /  *Commentaires »

I - Fonctionnement du Comité d'Entreprise

1) Approbation des procès-verbaux des réunions des 22 avril, 5 et 20 mai 2009.

Aucune observation n'est apportée sur aucun des 3 PV, l'approbation globale est unanime.

2) Date de la réunion plénière de décembre 2009.

Dans la perspective des élections CE/DP de fin d'année (*en novembre*), le CE propose de décaler d'une semaine la réunion plénière initialement prévue le 11/12. La date du 18/12 est donc retenue.

Ce qui permettra, par ricochet, de décaler la réunion préparatoire de 2 semaines (*les 9 et 10/12*) et d'intégrer les nouveaux élus pour travailler sur les activités (*sociales et culturelles*) et les budgets 2010.

3) Place de parking pour le Trafic du Comité.

Le CE redemande si une place de parking peut lui être matérialisée sur le parking Delille.

La Direction reconnaît un manque de place plus ou moins récurrent. Elle ne souhaite pas cependant bloquer une place pour le CE, profitant de cette occasion pour dire que les places handicapées, pourtant clairement matérialisées, ne sont pas toujours respectées.

●*Commentaires : ... et si moindrement les barrières restent ouvertes, la pénurie de place atteint des sommets !

4) Stockage des produits (colis de fin d'année, etc.) du Comité au Xénium en fin d'année.

Un accord de principe est donné, mais la Direction Logistique souhaite avoir, outre une confirmation écrite, les précisions nécessaires (*volume, durée, etc.*) qui accompagnent cette demande.

Le CE confirmera ces données, sachant que la période porte sur la 1^{ère} quinzaine de décembre.

II - Social

1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations, congés légaux.

- Liste des congés légaux : 4 ont pris fin lors du 1^{er} semestre 2009 (*1 en congé parental, 2 pour convenance personnelle et 1 pour création d'entreprise*) ;

* pour l'instant, 15 autres sont comptabilisés sur le 2nd semestre (*8 en congé parental, 1 en congé sans solde, 4 pour convenance personnelle, 1 pour création d'entreprise, 1 pour charge publique ou syndicale*).

- Liste des CDD + Contrats en alternance au 31/07/09 : 75 CDD et 20 contrats en alternance.

+ 121 auxiliaires d'été ; motifs des CDD => 73 remplacements et 2 pour surcroît d'activité.

- Départ(s) depuis la dernière réunion : le 30/06/09 : **MONCORGE Pierre** (*retraite*), agent prestations ; **THOMAS Jean-Paul** (*retraite*), gestionnaire de clientèle ; le 14/07/09 : **SOIGNON Richard**, gestionnaire clientèle Pro (*Brioude*) ; le 16/07/09 : **PIRON Noëlle**, responsable Point de Vente (*Châteaugay*) ; le 30/07/09 : **BERARD Denis**, gestionnaire clientèle Pro (*Ambert*) ; le 31/07/09 : **D'ATTOMA Olivier**, gestionnaire clientèle Pro (*Saint-Junien*) ; **MATHIEU Aurélien** (*Mobilité Groupe*), gestionnaire de clientèle (*Moulins Hôtel de Ville*) ; **BAVOUZET Michel** (*retraite*), directeur de Groupe.

→ Total des départs 2009 : -32 (*11 femmes et 21 hommes*)

- Embauche(s) depuis la dernière réunion : le 08/07/09 : **TISSIDRE Christelle**, conseiller de clientèle Multimédia (*BDD*) ; le 12/07/09 : **CHOSSON Amandine**, assistante de Direction (*Groupe Marche Combrailles*) ; le 22/07/09 : **REDON Marie**, assistant de Gestion (*Contrôle de Gestion*).

→ Total des embauches 2009 = +27 (*17 femmes et 10 hommes*).

Nous souhaitons une bonne continuation à ceux qui changent d'horizon, très bonne retraite à ceux qui quittent la vie professionnelle, bon courage à ceux et celles qui s'évalent l'avenir... .

- L'écart entre les départs et les entrées commence à se creuser (-5), même si le PSE n'a pas pris son rythme de croisière. En effet, les 3 départs en retraite de ce mois concernent des salariés qui étaient en invalidité et la Direction ne comptabilise dans le PSE que les salariés dont le poste a été supprimé.
- Le CE s'interroge sur le départ de 5 GC/Pro en quelques mois contre 1 seule embauche correspondante... sur ce point, la Direction assure que la filière interne pourvoit aux remplacements nécessaires.

2) Avis sur les contrats de professionnalisation :

La Direction donne les résultats des examens 2009 :

- Sur les 9 salariés inscrits en « Licence Banques », 8 ont réussi les examens et 4 seront embauchés.
- Sur 5 salariés inscrits en « BTS Banques 2^{ème} année », 3 ont réussi leurs examens. Pas d'embauche.

A noter : sur les 11 salariés ayant réussi l'examen, 2 (1 BTS et 1 Licence) poursuivent leurs études.

La nouvelle promotion, répartie équitablement géographiquement, sera composée de 12 Licences et de 6 BTS (dont 1 redoublant), et à laquelle il faut ajouter les 3 BTS qui passent de 1^{ère} en 2^{ème} année.

Le CE indique que si l'annonce des embauches aux intéressés avait été rapide, celle de l'affectation traîne plus en longueur... (info non communiquée encore hier pour une prise de poste la semaine prochaine).

Le CE, dans son avis, invite la Direction à prendre les dispositions nécessaires pour que les embauches soient réellement à la clé de chaque contrat.

☛ Commentaires : l'embauche de l'ensemble des salariés sous contrat de professionnalisation doit être un objectif fort.

3) Le point sur les crédits immobiliers au Personnel hors PIA. La Direction est embarrassée. La piste SMAC lui pose soucis. Avoir des taux différenciés entre salariés ou non reste la question de fond.

Le CE lui indique que sa 1^{ère} question était d'obtenir sur ce type de prêts, pour tous les salariés, au moins les taux dérogatoires accordés aux clients par les DG. La tournure prise laisse à penser que ce n'est plus le fil conducteur et que le taux sera fixé, pour une partie importante, en fonction de la classif. (= *salaires*) !

La Direction préfère plutôt se retrancher derrière la réflexion qui est en cours, que de répondre clairement.

☛ Commentaires : pour fixer le taux des prêts aux salariés, allons nous tomber dans une variante de la lutte des classes ?

4) Approbation des comptes-rendus.

* de la commission Emploi-Formation du 25/06/09 : le CE fustige une formation BDR hors plan dont le coût pour 14 personnes est exorbitant (110 K€ = 20 % du budget formation global CEPAL), d'autant que les chargés d'affaires concernés viennent pour la plupart de la concurrence avec normalement un savoir-faire en poche.

Cette présentation ne convient pas à R. GOBE qui apportera des précisions en septembre.

* de la commission Égalité Femmes-Hommes du 25/06/09 : de son côté, la Direction indique faire tout son possible pour réduire les écarts entre les Femmes et les Hommes (*rémunération et carrière*). Cette intention, malheureusement, ne se retrouve pas dans les chiffres qui, têtus, font le constat d'un chemin encore long !

☛ → pour le SPBA/CGT, 2 handicaps restent omniprésents dans ce dossier : la discrimination n'est pas flagrante aux yeux de la Direction. De plus, elle se contente quasi exclusivement du turn-over naturel de l'Entreprise sans autre pro-activité !

5) Point sur les accords collectifs locaux et nationaux. (accords conclus depuis 1 an)

La Direction signale 4 nouveaux accords collectifs nationaux portant sur : la constitution du Comité de Groupe, l'emploi des personnes handicapées, la mesure et la prévention du stress au travail et les statuts de la CGP (suite à la loi Fillon obligeant l'absorption de la CGR par la CGP).

Localement, elle cite 5 nouveaux accords CEPAL portant eux sur : les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) 2007 et 2008, le désaccord quant à la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), le processus de consultation du CE sur le PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) et le récent avenant à l'accord d'Intéressement.

6) Calendrier des fermetures exceptionnelles.

- Pour les salariés travaillant le lundi, la Direction s'était réservé, en prévision de bascules informatiques nationales, 2 jours flottants dont elle prendrait l'initiative. Finalement, elle n'utilisera pas le 2^{ème} jour et redonne l'initiative de celui-ci aux salariés concernés.

- Sur la question de savoir si le samedi 2 janvier 2010 sera ou non travaillé, contrairement à ce qui avait été annoncé en DP Auvergne, elle n'apporte pas encore la réponse... mais jure que la décision sera prochaine.

☛ Commentaires : outre la décision sur le samedi 2 janvier 2010 qui se fait attendre, il conviendra de savoir à quelle date la régularisation du jour flottant interviendra sur la fiche de paie.

III - Economie

1) Tendances et autres informations économiques :

→ BDD au 31 juillet 2009

* Activité des GC (cumul) : 129 562 RDV soit 94% de la capacité réceptive. 67,30 % des RDV sur les clients en portefeuille (*réf 80 %*).

* Bancarisation : sur les EMJ, nous sommes à 92,56 % de l'objectif. Autres indicateurs : nb de comptes 41 %, forfaits 49 % et cartes 45 % de l'objectif annuel (*un rythme d'ouvertures de comptes et forfaits identique à 2008, sachant que l'évolution des encours dépôts à vue a été plus significative sur juillet*).

* Epargne : - 46 084 K€ (*Epargne Liquide - 156 385 K€ ; Placement + 110 301 K€*).

* Banalisation Livret A : décollecte - 200 M€ (- 30 M€/mois depuis février).

* Crédits : 50% de l'objectif (*47 % en Immo, 54 % en Conso et en Professionnels*). Reprise des crédits immobiliers en juillet après une baisse sensible ; malgré la crise, bonne résistance en Conso et en Pro.

* Prévoyance : 63 % de l'objectif sur les biens ; 56 % sur les Personnes. La CEPAL reste leader en assurances des Biens et Personnes. La santé est le point faible, l'auto le point fort.

→ BDR au 30 juin 2009

Les résultats apparaissent pour le moment satisfaisants ; certains objectifs devraient être atteints, mais, pour certains métiers l'évolution par rapport à 2008 est négative, voire très négative : la promotion immobilière, l'économie sociale, le marché des personnes protégées (*conjoncture, déficit de développement, évolution des réglementations*).

☛ Commentaires : dans le contexte extrême que nous savons, et avec lequel nous devons tous composer, il faut féliciter les commerciaux qui s'en tirent plus qu'avec les honneurs...

2) Information sur l'éventuelle pandémie de grippe A, conséquences sur le fonctionnement de la CEPAL.

La Direction communiquera prochainement à l'ensemble du personnel le schéma d'organisation qu'elle prévoit de mettre en place dans le contexte d'une pandémie déclarée par les autorités (*niveau 6*) et en fonction des différents scénarios supposés. Une présentation détaillée sera faite au CHSCT, lors d'une réunion extraordinaire de cette instance, le 17 septembre prochain.

A l'heure actuelle, outre le groupe de travail qui s'est déjà réuni 4 à 5 fois sur cette question, une cellule de crise sur la base du Plan de Continuité des Activités est, comme il se doit, prête à fonctionner.

L'un des objectifs est de posséder des stocks de matériels de prévention utiles pour « tenir » 12 semaines.

* Masques (FFP2 ou chirurgicaux) : 200 000 sont déjà en stock et 200 000 commandés (*les masques doivent être changés et, pour certains, plusieurs fois par jour*).

* Produit hydro-alcoolique : plus besoin de se sécher les mains, ce qui permettra de neutraliser les serviettes déroulantes présentes dans les toilettes.

* Les poubelles « ouvertes » seront remplacées par d'autres munies de couvercle.

Personne ne connaît à l'heure actuelle, l'ampleur de la propagation éventuelle. En cas de pandémie déclarée, des consignes seront données par la Direction et des dispositions mises en œuvre par les managers en termes de relations de promiscuité des salariés, règles de circulation dans l'établissement, limitation des transports et déplacements, fermetures des cuisines... De plus, la Direction envisage les pistes quant aux conditions d'absentéisme des collaborateurs et, sur un autre aspect réglementaire, l'obligation (*sauf dérogation*) du port du masque, sachant que l'invitation à la vaccination resterait sur la base du volontariat,...

Néanmoins, la consigne (*rappelée par le médecin du travail*) reste de ne surtout pas céder ni à la psychose, ni à la panique.

☛ Commentaires : même si cela fait beaucoup d'informations, certaines questions pratiques restent évidemment en suspens, comme, par exemple, les consignes qui seront données quant aux circuits de circulation d'air (chauffage)...

D'autres débats, débordant le cadre de la CEPAL, ne manqueront pas d'être abordés, comme celui du respect des questions éthiques en commençant par le respect de la vie privée et de la confidentialité des données relatives à la santé...

3) Téléphonie IP : anomalies, santé et sécurité, liste des agences actuellement concernées, planning précis du déploiement 2009/2010, organisation du travail, confidentialité.

Le CE signale que cette mise en place n'est pas aussi anodine qu'il n'y paraît. Il rappelle que la consultation des instances doit être préalable et porte sur des sujets qui vont de la sécurité (*l'agence ne serait plus reliée en cas de coupure... quid des contacts en cas de problème ? quid également des caméras ?..*) à la formation, en passant par l'organisation, la confidentialité ou la qualité (*notamment au niveau de l'écoute*).

R. GOBE tente d'esquiver en indiquant, d'une part, que la CEPAL est en test et, d'autre part, que ce type de nouvelle technologie ne nécessite pas de consultation. Il répondra cependant aux questions, quitte à reporter la réponse en septembre en l'attente du retour des spécialistes du sujet.

Il affirme qu'aucun enregistrement n'est opéré, que les liaisons « Bluetooth » (*sur certains postes d'accueil*) sont du même ordre que celles d'un combiné téléphonique hors de sa base, que le déploiement se déroule comme prévu avec les 33 agences déjà signalées (*à 1 ou 2 près*)... Un point global sera fait en septembre.

☛ **Commentaires** : une fois de plus, sur le sujet des évolutions technologiques et de leurs conséquences, R. GOBE a souhaité « jouer petits bras » et squeezer les consultations obligatoires... Le CE n'est cependant pas dupe ! En l'espèce, il conviendra déjà de vérifier si une agence peut se retrouver « isolée » par simple coupure informatique ? Et, si c'est le cas, comment y remédier !

4) Part variable :

* **point sur le déclenchement dans les agences et services** : la Direction précise que ce type d'information, livré en cours d'exercice, a ses limites. Actuellement 40 agences (*sur les 45*) déclencheraient contre 35 à cette date l'an passé. L'indice de performance va de 1 à 8,6, avec une moyenne à 3,2 (*contre 3 l'an passé*).

* Au niveau des services, elle rappelle que l'indice ressortira à 80 % de la moyenne de l'indice du commercial.

* Sur les métiers spécifiques : 41 DA déclencheraient, 33 GC Pro... mais seulement 2 CAGP sur 17.

* **gestion des doublons A et critère spécifique part variable.**

La Direction indique que le critère part variable qui porte sur la banalisation, est un critère en valeur relative qui porte sur l'encours, tandis que le challenge porte lui sur les clôtures.

☛ **Commentaires** : si une telle information a ses limites... il faut vous rassurer, la part variable aussi !

5) Point sur la banalisation du Livret A (courrier du Crédit Agricole, législation en vigueur).

Pour la Direction, sur les 200 M€ de décollecte, la $\frac{1}{2}$ vient des 33 000 clôtures actuelles (*contre 20 000 en 2008*). Question transferts, sur les 9000 demandes reçues, seulement 300 livrets A sont restés.

Avec les nouvelles dispositions et Ficoba 2, c'est l'établissement qui a ouvert le livret en dernier qui reçoit la liste pour écrire au client et régulariser le doublon. Tous les nouveaux distributeurs sont donc avantagés.

Il existe en fait 3 situations de doublons : en interne CEPAL, en interne GCE, puis ceux avec les autres établissements. Le CE rappelle également qu'en Limousin, les livrets d'épargne scolaire ne peuvent qu'alourdir cette situation. Il faut en tenir compte, même si le balayage n'est effectué qu'à partir des ouvertures 2009.

☛ **Commentaires** : le lobby bancaire semble vraiment mieux écouté dans certaines sphères...

6) Effets de la crise et réaménagements des crédits.

Le CE souhaite que la CEPAL anticipe sur les difficultés de ses clients et affiche clairement son rôle social en accompagnant ceux qui se trouveraient en difficultés : licenciement, chômage partiel, dépôt de bilan,...

Pour la Direction, ces accompagnements doivent être des réponses personnalisées. Elle rappelle qu'elle s'est déjà inquiétée et avait pris des dispositions avant la FBF au sujet des crédits relais. Sur la trésorerie des ménages, elle constate que les comptes débiteurs n'augmentent pas dans des proportions énormes. Le prochain Comité de Crédits se penchera cependant sur les renégociations.

Le CE ajoute qu'il faudra aussi s'inquiéter de certains prêts in fine... souvent contractés sur notre conseil.

☛ **Commentaires** : sur cette question de la crise et des difficultés qui y sont liées, espérons simplement que cette pandémie là ne se développe pas parmi nos clients car, malheureusement, les commerciaux ne trouveront pas de réponses pratiques dans celles de la Direction, qui privilégie indéfectiblement le cas par cas...

7) Avis sur le projet de révision du référentiel d'activité des Gestionnaires de clientèle.

8) Avis sur le projet de mise en place des réunions d'équipe du jeudi.

Le CE, pour rendre son avis, attend toujours celui du CHSCT qui, non rendu le 26 août, est reporté en septembre. La Direction continue toujours dans sa tentative de passage en force sur ces 2 dossiers, indiquant qu'elle va commencer d'informer les clients des changements d'horaires. Si cette alternative est maintenue, les élus considéreront qu'il s'agit d'un délit d'entrave susceptible d'une procédure juridique.

☛ **Commentaires** : il est flagrant que la Direction n'envisage à aucun moment de tenir compte des avis des représentants du Personnel. C'est vraiment ce qui l'agace encore plus d'attendre ceux-ci, dans le respect des consultations obligatoires !

Rassemblés nous sommes plus forts.... Vos élus SPBA/CGT au Comité d'Entreprise

- Alain BARASINSKI

- Patrick LAVEISSIERE

- Bruno MALDAN (R.S.)



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Épargne

Comité d'Entreprise 18 septembre 2009

Compte rendu **SPBA/CGT**

A ne pas manquer, en priorité : chaque «  /  *Commentaires »

II - Social

1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations, ruptures conventionnelles.

▪ Liste des CDD + Contrats en alternance au 31/07/09 : 75 CDD et 19 contrats en alternance.
+ 37 auxiliaires d'été ; motifs des CDD => 73 remplacements et 2 pour surcroît d'activité.

▪ Départ(s) depuis la dernière réunion : le 31/08/09 : PERSON-FOURNIER Séverine, GC (St-Georges de Mons); DESAGE Laurent, GC (Yzeure); DEYNOUX Alain, GC (Brive-Jaurès); REYJOL Alain, CAGP Junior (Brive); TRICARD Jean-Pierre, DA (Beaubreuil) en retraite; VIGUIER Lucette, CC (Aurillac Square); DUMOULIN Jean-François, DA (Cusset) en retraite; GARDETTE Christian, chef de projet (DOSI) en retraite; le 06/09/09 : BOUBET Marie, CC (Chambon/Voueize).

→ Total des départs 2009 : -41 (14 femmes et 27 hommes)

▪ Embauche(s) depuis la dernière réunion : le 02/09/09 : VINATIER Jean-Christophe, CC (Limoges Cognac); CHENNESSEAU Aurélie, CC (Beaubreuil); GENAUD Laurent, organisateur (DOSI); le 04/09/09 : LEBROS Anthony, CC (Moulins Hôtel de Ville); CAPUT Yoann, CC (Pompadour); le 13/09/09 : RODRIGUES Maryline, CC (Cournon); le 15/09/09 : CHAPUIS David, CC (Cournon).

→ Total des embauches 2009 = +34 (19 femmes et 15 hommes).

- L'écart entre les départs et les entrées continue de s'amplifier (-7) malgré l'effet « PSE » qui, ce mois, est en partie limité par les recrutements des contrats en alternance.

Nous souhaitons une bonne continuation à ceux qui changent d'horizon, très bonne retraite à ceux qui quittent la vie professionnelle, bon courage à ceux et celles qui s'évalent l'avenir... .

2) Avis sur le projet d'accord sur le vote électronique à la CEPAL : Ce vote concernera les élections Comité d'Entreprise et celles des Délégués du Personnel à venir. Aucune objection, avis favorable du CE.

•*Commentaires : tant que le litige portant sur les collègues électoraux n'est pas tranché, les dates de ces élections risquent d'être reportées.

3) Le point sur les crédits immobiliers au Personnel hors PIA. Point reporté à nouveau.

La décision pourrait être de ne rien changer... SMAC n'étant pas l'outil idéal pour fixer un taux « Employé ».

•*Commentaires : que la Direction découvre les plaisirs du « terrain » n'est pas inintéressant !

4) Position de la Direction sur la journée du 2 janvier 2010.

Finalement, le samedi 2 janvier 2010 ne sera pas travaillé. Il sera pris sur les jours fériés 2010.

III - Economie

1) Tendances et autres informations économiques :

→ BDD au 31 août 2009 (le % est celui de l'objectif annuel).

* Activité des GC (cumul) : 141 500 RDV soit 92% de la capacité réceptive. 67 % des RDV sur les clients en portefeuille (réf 80 %).

* Bancarisation : sur les EMJ, nous sommes à 93,46 % de l'objectif. Autres indicateurs : nb de comptes 46 %, forfaits 54 % et cartes 50 % de l'objectif annuel (un rythme d'ouvertures qui ralentit).

* Épargne : - 36 961 K€ (Épargne Liquide - 165 234 K€; Placement + 128 273 K€).

* Banalisation Livret A : décollecte - 213 M€ (la décollecte ralentit).

* Parts sociales : 51 % de l'obj. en nb sociétaires mais 122 % de celui attendu en chiffre d'affaires.

- * Crédits : 58% de l'obj. (57 % en Immo, 59 % en Conso et 64 % en Pro). La reprise en Immo. se poursuit.
- * Prévoyance : 69 % de l'objectif sur les biens ; 61 % sur les Personnes. La santé avec seulement 47 % de l'objectif apporte la moitié de la marge globale.
- Compte rendu d'activité du 2^{ème} trimestre 2009 : le document a été remis en séance.
- Arrêté des comptes au 30 juin 2009 : le CE a posé quelques questions. Il attend les réponses.

2) Point global sur la ToIP (téléphonie par Internet) :

Suite aux questions du mois dernier, Jean MEGEMONT confirme qu'il n'existe aucun dispositif d'enregistrement des conversations. Le système n'est en rien différent de l'analogique, sur les relevés, la totalité du numéro n'est pas conservée. S'agissant des maux de tête ressentis par une collègue en agence depuis l'installation du téléphone Bluetooth à l'accueil, un test avec un poste classique filaire est en cours afin de voir si cela provient du Bluetooth. La puissance de la connexion avec la base serait peut-être trop forte. Sur les dysfonctionnements survenus en juillet - coupures totales avec l'extérieur -, des actions correctives ont été apportées. Il n'y a pas eu de pannes significatives depuis. Sinon, pour certains collègues du réseau commercial, la formation par le prestataire sur l'utilisation du nouveau poste téléphonique a été quasi inexistante. La Direction en prend note et doit faire le nécessaire.

3) Avis sur l'évolution du référentiel des Gestionnaires de Clientèle et de la formation du jeudi.

Finalement sur les 25 RDV et ventes pour les GC, les 2 ventes par téléphone vont évoluer en 2 visites par téléphone. Le nombre de RDV et de ventes ne passe non pas de 21 à 25 mais à 23.

Le CE rappelle que son avis doit être préalable afin d'être pris en compte par la Direction. Les communications aux salariés et aux clients ayant été effectuées, l'avis n'a plus lieu d'être. Il refuse donc d'émettre l'avis mais vote la saisine des instances compétentes pour faire reconnaître ce délit d'entrave.

☛ Commentaires : hormis un avis défavorable émis, c'est la même position qui a été votée par le CHSCT.

4) Information complémentaires sur le projet Séquana (autre scénario de dividende, appel de fonds auprès de l'Organe Central, information supplémentaire donnée par l'Organe Central).

La Direction affirme ne pas avoir de nouvelles informations... malgré le jugement parisien qui a donné raison au CE de la Caisse d'Epargne d'Ile de France sur les carences du dossier Séquana, tel qu'il a été présenté.

☛ Commentaires : Il est fort dommage que tous les CE n'aient pas eu la même démarche ! Ce n'est pas faute au SPBA/CGT d'avoir proposé ce scénario... mais notre vote alternatif de l'époque n'avait pas recueilli la majorité !

5) Information/consultation sur le projet d'évolution de l'organisation du réseau d'agences. voir tract.

6) Cohérence référentiel métier et objectifs annuels (CAGP et GCPro), connexion avec la part variable.

Pour la Direction, les 10 K€ en tarification du référentiel rentrent dans les 100 K€ de PNB des objectifs, mais ne sont pas les seuls composants. Sur la question du nombre de nouveaux clients, la Direction regardera. Le CE en profite pour demander quels sont les critères de distribution des enveloppes à la main des DA.

7) Information/consultation sur les mesures CEPAL sur l'éventuelle pandémie de grippe A : PCA.

Une présentation des mesures envisagées est faite par le DRH à partir d'un document de plus de 40 pages. De nombreux scénarii d'organisation sont envisagés selon la propension de la maladie à affecter le Personnel des agences et des sièges, allant de simples mesures de protection, en passant par le port de masques, jusqu'à la fermeture totale des agences à partir de 40% du personnel touché. Des questions restent en suspens comme l'indemnisation du personnel suite à d'éventuelles fermetures imposées d'agences ou de services (*chômage technique évoqué*). Sur cette éventualité, certes extrême, la Direction devra toutefois se prononcer dans les prochaines semaines.

☛ Commentaires : cette question sera à revoir selon le cas précis éventuel car un employeur qui dispense ses salariés de prestations est tenu de maintenir leur rémunération.

8) Information sur l'augmentation de capital à venir de la CEPAL.

La Direction signale que le capital de la CEPAL a doublé en 3 ans (240 M€ contre 121 M€). Elle propose une augmentation de 200 M€ avec une 1^{ère} tranche de 50 M€ d'ici fin octobre 2009 (dont 10 M€ en CCI).

Vos élus SPBA/CGT, un véritable contre-pouvoir.



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Epargne

Comité d'Entreprise 23 octobre 2009

Compte rendu **SPBA/CGT**

A ne pas manquer, en priorité : chaque «  /  Commentaires »

I - Fonctionnement du Comité d'Entreprise

1) Approbation des procès-verbaux des réunions des 9 et 19 juin, 10 juillet et 28 août 2009.

Les 2 de juin sont approuvés. Pour les 2 autres, non encore relus par la Direction, la validation est reportée.

2) Approbation des comptes rendus des commissions économiques : 6 et 18/11/08, 13 et 18/02, 03/09 et 02/10. L'approbation globale intervient après quelques modifications, notamment une reformulation plus claire de la méthode de calcul de l'indemnité PSE de départ (*CR du 18/02/09*).

3) Planning des réunions plénières du CE pour 2010.

Les vendredis : 29/01, 26/02, 19/03, 30/04, 28/05, 18/06, 09/07, 27/08, 24/09, 22/10, 26/11, 10/12.

De plus, le CE indique qu'il faudrait prévoir et avancer la réunion SACEF sur les comptes 2009 en mai ou juin.

4) Occupation de la salle de réunion des IRP Delille du 24/11 au 31/12/09

La Direction prend note que les colis et les jouets accapareront cette salle. Elle proposera donc d'autres salles de réunions sur cette période. Sur Xénium, l'occupation portera quant à elle du 1^{er} au 12/12/09.

5) Voyage organisé du CE à Toulouse du 24 au 26 octobre 2009.

Le CE précise simplement que 10 véhicules stationneront sur le parking de Delille sur le Week-end.

6) Equipement de la salle de réunion IRP à Delille.

Le CE demande que l'écran de projection vidéo soit déplacé. La Direction convient qu'un emplacement plus approprié peut être trouvé. De même, la configuration électrique (*ampérage, nombre de prises...*) sera améliorée permettant le branchement de micros portables supplémentaires lors des réunions.

II - Social

1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations, congés légaux.

- Liste des CDD + Contrats en alternance au 30/09/09 : 80 CDD et 23 contrats en alternance.

Motifs des CDD => 79 remplacements et 1 pour surcroît d'activité. Nous avons indiqué que 9 structures accueillent 3, 4 ou 5 CDD.... La répartition ne serait-elle pas à revoir ? La Direction module selon la structure.

✠ A la mémoire de notre collègue **Gilles MOURY**, une minute de silence a été observée.

- Départ(s) depuis la dernière réunion : le 23/09/09 : DUPUY Flavien-Dominique, agent prestations (*Xénium*) ; le 29/09/09 : MOLLE Cécile, chargé pilotage RH (*Delille*) ; le 30/09/09 : AUREL Marie-Lydie (*retraite*), conseiller clientèle Multimédia (*CRC*) ; LHOSTE Alain (*retraite*), chef de projet (*Delille*) ; GIRARDOT Patrick, responsable d'agence (*Richemont*) ; FAILLON Jean-Pierre (*retraite*), chef de produit (*BDD Delille*) ; MOURY Gilles (*décès*), agent production bancaire.

→ Total des départs 2009 : -48 (17 femmes et 31 hommes)

- Embauche(s) depuis la dernière réunion : le 20/10/09 : POITRINAL Christophe, responsable d'agence (*Aurec sur Loire*).

→ Total des embauches 2009 = +35 (19 femmes et 16 hommes).

Nous souhaitons une bonne continuation à ceux qui changent d'horizon, très bonne retraite à ceux qui quittent la vie professionnelle, bon courage à ceux et celles qui s'épaulent l'avenir... .

- Alors que beaucoup des départs ne sont pas générés par le PSE, l'écart entre les départs et les entrées commence à vraiment se creuser -13.

2) Avis sur le projet d'accord en faveur de l'emploi des seniors à la CEPAL.

Le CE apporte plusieurs remarques sur l'accord minimaliste proposé par la Direction, accord qui ne cherche qu'à répondre aux obligations légales, sans véritablement aller chercher au-delà. Les 2 grands thèmes absents sont le temps partiel bonifié et l'amélioration des conditions de travail. C'est décevant.

☛ **Commentaires** : sans l'écrire, mais au travers des critiques émises, le CE est loin de cautionner l'accord proposé. En effet, sacrifier le temps partiel bonifié pour [peut-être] mettre en place un temps partiel lié au compte épargne temps, est loin d'aller dans le bon sens. Ne pas, non plus, utiliser l'enquête sur le stress conduite actuellement comme un outil de réflexion et de perspectives pour l'emploi des seniors est une lacune tout autant inacceptable.

3) Compte-rendu de la réunion du Conseil de Surveillance Fongépargne-FCPE Insertion Emploi Solidaires

L'intérêt de ces types de Fonds reste, bien entendu, la création ou consolidation d'emplois pour les personnes en difficulté. Pour 2008, 2930 emplois créés ou consolidés dont 637 pour des pers. en diff. => en Auvergne Limousin, 3 Entreprises en ont bénéficié (100 emplois dont 41 pour des pers en diff.). Pour la performance, l'année 2008 a été guère propice (-38,16 %) bien que meilleure que l'indice SBF 120 qui sert de référence.

4) Situation de l'emploi au 3^{ème} trimestre : le document remis en séance sera examiné pour novembre.

5) Projet de calendrier des fermetures exceptionnelles 2010

* **Fermetures anticipées (1 heure ?) les 24 et 31/12/09** : la Direction va étudier cette demande du Comité.

* **Fermetures 2010** : sur les 5 jours flottants annuels, **3 jours seraient fixés par la Direction et 2 jours resteraient à l'initiative des salariés (réseau commercial et fonctions supports y compris le CRC).**

Pour les salariés travaillant le lundi (CRC y compris) : 22 mars (basculé des caisses Arpège), vendredi 14 mai (pont de l'ascension), vendredi 12 novembre (pont du 11 novembre).

Pour ceux travaillant le samedi (CRC y compris) : samedi 2 janvier (pont du jour de l'an), samedi 3 avril (pâques), samedi 22 mai (pentecôte). La Direction a refusé la demande de pont du mardi 13 juillet.

☛ **Commentaires** : un calendrier commun avec le CRC, enfin une nouveauté appréciable !

6) Compte rendu de la Commission Emploi/Formation du 29/09/09.

Si les orientations générales restent classiques, à signaler cependant l'apparition de Gestionnaires de Clientèle Patrimoniale, de l'école de formation CEPAL... mais à contrario, sous couvert de parcours « très » individualisés, rien de précis lié au PSE. A revoir donc, lors de la déclinaison détaillée du plan formation 2010.

☛ **Commentaires** : notez également que, dans les envolées littéraires qui jalonnent ce document et par opposition à « compétences durables », la Direction n'a pas pu nous fournir d'exemples de compétences jetables...

7) Point sur les crédits immobiliers au Personnel hors PIA.

La Direction ayant finalement abandonné l'outil SMAC... elle apporte enfin une réponse, après plusieurs mois de tergiversations, la fixation des taux s'établira comme suit : la révision s'effectuera tous les trimestres et sera calculée sur le taux moyen client du dernier mois (*taux du 4^{ème} trim., réf. = au taux moyen de sept.*)

A titre d'exemple, il nous est annoncé certains taux : 3,60 % <= 2 ans ; 3,68% > 2 ans et <= 10 ans ; 3,91% > 10 ans et <= 15 ans ; 4,03% > 15 ans et <= 20 ans ; 4,21% > 20 ans et <= 25 ans ; 4,64% > 25 ans et <= 30 ans

N.B. : ces taux sont donnés pour simple info., pour plus de précisions, se reporter sur l'intranet.

☛ **Commentaires** : c'est loin d'être le « Pérou »...

8) Information sur le démarrage de la nouvelle campagne d'appréciation des compétences. Point reporté.

9) Avis sur le projet d'accord de prorogation des mandats des DP et des membres du CE.

Afin d'éviter des élections en période de vacances scolaires, le CE est unanimement favorable à une prorogation des mandats, non pas jusqu'à fin février, mais jusqu'au 31 mars 2010.

10) Information sur la communication aux salariés dans le cadre des contentieux des primes.

Il s'agit des contentieux liés aux primes servies jusqu'au 22 octobre 2002 : primes familiales, primes de vacances et primes de durée d'expérience. Les litiges portaient notamment sur la conservation de la prime familiale (*enfant n'étant plus à charge*), l'allocation au conjoint/concubin et la non proratisation pour les temps partiels. La Direction invite les salariés concernés à se signaler auprès de la DRH avant le 30/11/09.



Pour les salariés qui avaient déposé un dossier aux Prud'hommes, elle a directement demandé à son conseil de se rapprocher [en général] de l'avocat de la partie adverse. Elle compte effectuer la mise à niveau (*intégration au salaire*) rapidement, et la date du 01/01/10 est avancée (*en cas d'un chiffrage postérieur - 31/03/10 maxi-, un effet rétroactif sera appliqué*). Les rattrapages eux devraient être fonction de l'action engagée : si rien n'était engagé, le rattrapage sera plus modeste ; si une action prud'homale avait été engagée, le rattrapage sera nettement plus conséquent sur la base des arriérés normalement calculés par les prud'hommes (*5 ans avant la date de dépôt du dossier → jusqu'à la date de mise à niveau*).

☛ **Commentaires** : au-delà des dossiers (sections commerce et cadres) que le SPBA/CGT a déposés, et sur lesquels nous serons attentifs aux propositions qui vont être faites, nous veillerons plus largement à ce que les demandes de régularisation soient correctement traitées, d'autant que des adhérents et sympathisants sont concernés.

III - Economie

1) Tendances et autres informations économiques : → BDD au 30 septembre 2009

* **Activité des GC (cumul)** : 160 700 RDV soit 92% de la capacité réceptive. 68% des RDV sur les clients en portefeuille (réf 80 %).

* **Bancarisation** : sur les EMJ, nous sommes à 94,11% de l'objectif. Autres indicateurs : nb de comptes 52%, forfaits 62% et cartes 57% de l'objectif annuel (*un rythme d'ouvertures de comptes qui se ralentit mais bonne évolution des encours de dépôts à vue*).

* **Epargne** : - 67 644 K€ (*Epargne liquide - 199688 K€ ; Plact + 132044 K€*). Un très bon niveau en Placement.

* **Banalisation Livret A** : décollecte cumulée : 241 M€ (*moindre en août, mais qui a repris en septembre ; octobre devrait être légèrement en dessous de 30 M€*).

* **Parts sociales** : Objectifs atteints en encours (+143%), mais pas en nombre de sociétaires (75%).

* **Crédits** : 68% de l'objectif (*68% en Immo, 66% en Conso et 77% en Pro*). La reprise des crédits immobiliers se confirme, ainsi que la résistance en Conso et en Pro.

* **Prévoyance** : 79% de l'objectif sur les Biens ; 70% sur les Personnes => bien en ligne avec les objectifs ; une performance particulière sur l'Auto (90%). Avec 58%, la santé est notre point faible, bien que la CEPAL « pèse », sur le plan national, 10% de ces contrats ! De plus, ce produit apporte un PNB très intéressant.

☛ **Commentaires** : on le voit, des résultats commerciaux très corrects pour la conjoncture, et ce, malgré un nième challenge à assumer en parallèle...

2) Avis sur le projet d'évolution de l'organisation du réseau d'agences.

Les réponses de la Direction aux questions posées par le CE (*Com. Eco du 02/10*) ont été passées en revue.

Finalement, le constat que la Direction n'a guère tenu compte des objections du CE découle du fait qu'elle n'a que très légèrement infléchi sa position initiale. Même si elle se complait à dire que les nouvelles positions sont partagées et équilibrées... il s'avère que, dans une 1^{ère} vague, **17 PDV unipersonnels seront fermés** sur les 19 prévus initialement : Jaligny, Neuilly le Réal, Ebreuil, Châteaugay, Royat, Volvic, Oradour/Vayres, Montmarault, Chénerailles, Vallon, Rosières, Retournac, Paulhaget, Donzenac, Meyssac, Ydes, Treignac.

A ce lot, il convient d'ajouter les 2 agences urbaines : Limoges Jaurès et Ussel Gare.

Nous sommes intervenus pour indiquer que la politique CEPAL aurait du être inverse, au lieu de partir du raisonnement suivant : « nous allons vous montrer pourquoi ces PDV doivent être fermés », il eut été préférable de se poser la question suivante : « comment maintenir ces PDV pour les rendre plus rentables et pour conserver notre proximité ». Il est indéniable que ce projet aurait mérité plus de temps de maturation. Lancer la fermeture brutale de 17 PDV dès le 1^{er} trimestre 2010 est inacceptable. L'étude éventuelle d'une dizaine de cas difficiles n'aurait-elle pas suffi ?

Le CE a donc rendu sur ce projet un **AVIS DEFAVORABLE**.

A noter que G. AUDOUX a confirmé que Meymac et Châteauneuf ne passeraient pas à 2 ETP, contrairement aux informations qui circulaient localement. Par ailleurs, le détail des reports de Personnel, suite aux fermetures, est attendu par le CE pour vérifier l'adéquation entre les besoins et les intentions exprimées.

☛ **Commentaires** : Malgré les objections émises, la Direction reste caler sur sa feuille de route, d'inspiration exclusivement analytique. N'étant pas dupes, considérant que la situation des autres PDV laissés en unipersonnels risque d'aboutir à la même conclusion, nous avons demandé de reprendre ce dossier en amont pour travailler sur l'aspect maintien des PDV plutôt que sur leur fermeture. La Direction a accepté de rouvrir ce dossier en amont de la 2^{ème} vague. Une commission économique sera convoquée à cet effet en janvier 2010.



3) Présentation des appels sortants du Personnel administratif (rôle, impacts RDV, relation clientèle,...)

La Direction annonce que ces activités sont à présent de retour au CRC qui en avait été allégé pour assumer des tâches jugées plus urgentes (*mobilisation sur la banalisation*). En effet, entre janvier et maintenant, des actions administratives (*vérif. dom. salaires,...*), de conformité (*DRC*), et commerciales (*sondage téléphonique sur l'utilisation des services bancaires...*) ont été assurées par le Middle Office DSB auprès de la clientèle.

Le C.E. fait remarquer que la CEPAL a risqué un problème d'image et de compétence, du fait de l'inexpérience [compréhensible] de certains intervenants... des stagiaires d'été s'y seraient collés également !

La Direction indique qu'elle reviendra avec plus de détails en novembre.

●***Commentaires** : que des changements interviennent entre le dépôt de la question et la réunion est toujours surprenant !

4) Réponse de G. AUDOUX sur la cohérence référentiel métier, part variable, fiche appréciation :

Cette question porte essentiellement sur l'activité des CAGP.

G. Audoux reconnaît que le référentiel doit sans doute être revu [comprendre... à la hausse], mais que les objectifs sont logiques et correctement calibrés au regard de la situation antérieure, quand l'outil SCAN PATRIMOINE n'existait pas. Selon lui, cet applicatif d'étude patrimoniale est plus rapide et libère plus de temps commercial. La notion de nouveau client aurait également évolué. Constatant également que peu de CAGP déclenche la part variable sur 2 de leurs critères, il annonce qu'une réflexion est en cours pour faire évoluer en valeur relative (*au lieu d'absolue*) les critères concernés : collecte et nouveaux clients.

●***Commentaires** : en résumé, il faudrait croire que la Direction est de bonne foi quand elle charge la barque ! Sauf que c'est loin d'être aussi simple !!! Au contraire, la [sur]charge de travail, impliquant une mesure régulière, devrait être son souci permanent.

5) Mission « possible ».

Un challenge de plus, qui vient s'ajouter au travail quotidien et nécessite du temps de saisie chronophage. De plus, la Direction sait depuis longtemps tout le mal que le CE pense de ce type de « carottes ». Au delà de cette appréciation de fond, le bouquet est atteint quand, sous couvert de challenge collectif, il est demandé des remontées individuelles de résultats... Après le fond donc, la CEPAL en rajoute sur la forme... **STOP !!!**

La Direction souligne simplement que le client en est la clef d'entrée, ce qui tranche avec les précédents qui portaient sur les produits. Le « nouveau client » est l'objectif, d'autant que nous étions à 23000 en moyenne auparavant et que, cette année, l'objectif de 18000 risque de ne pas être atteint (*projection à 15000*).

●***Commentaires** : la Direction doit revoir rapidement sa copie, il n'est pas acceptable que des remontées individuelles soient demandées. Sur la baisse du nombre de clients, en l'occurrence de nouveaux clients, faut-il être surpris ? Pas trop semble-t-il, d'autant plus que les Caisses ont trusté le leadership dans presque tous les sondages d'insatisfactions... Depuis le temps, pas besoin d'être devin, nos impressions de terrain se confirment et ce n'est pas faute pourtant, de l'avoir répété à l'envi.

6) Information sur la mise en place du tableau de bord « PNB frais ».

Et encore un outil de pression à venir. Un de plus, concocté par le Contrôle de Gestion en direction des D.A.. Les bonnes agences, bien vendeuses, présentant des chiffres d'activité performants et qui atteignent sans faute leurs objectifs, cela ne suffira plus ! Il faudra qu'elles engrangent en même temps, et nécessairement, beaucoup de « PNB frais ». La présentation détaillée de ce nouvel outil de pilotage se fera en novembre.

●***Commentaires** : quand y en a plus, y en a encore...

7) Avis sur l'évolution des mesures prises dans les agences en période de pré-pandémie grippale (PCA).

La Direction indique qu'elle ne fermera plus l'agence, mais simplement le bureau du collaborateur supposé atteint par la grippe. Il sera, en fin de journée, procédé à une désinfection et à l'aération du local. Une boîte mail est mise en fonction afin d'être plus réactif face à la pandémie. La Direction confirme à cette occasion que les 13 cas CEPAL sont plus supposés qu'avérés, d'ailleurs il est déjà confirmé que 2 n'en étaient pas.

Le CE fait confiance à la diligence du CHSCT et rend également un avis favorable sur ces dispositions.

●***Commentaires** : qu'aucune différenciation entre les cas supposés et ceux avérés ne soit pratiquée, pose quand même certaines questions... quand la grippe sera passée, nous aurons donc, non pas des statistiques, mais des probabilités !

Rassemblés nous sommes plus forts.... Vos élus SPBA/CGT au Comité d'Entreprise

- Alain BARASINSKI

- Patrick LAVEISSIERE

- Bruno MALDAN (R.S.)





Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Épargne

Comité d'Entreprise 20 novembre 2009

Compte rendu **SPBA/CGT**

A ne pas manquer, en priorité : chaque «  /  *Commentaires »

Boycott

Préambule au sujet des « suivis » en tout genre :

Etant donné que la Direction n'apporte **AUCUNE REPONSE** [digne de ce nom] aux diverses sollicitations des salariés et de leurs représentants, et qu'il existe assez d'outils informatiques pour que l'activité soit comptabilisée directement, et au plus juste, sans que le salarié n'ait à perdre son temps commercial à remplir ces flicages [saisie papier ou informatique], le **Comité d'Entreprise** appelle au **BOYCOTT DE TOUS CES SUIVIS**. Il va de soi que cet appel sera dans les prochains jours rejoint par les autres instances (DP et CHSCT), de même que l'ensemble des Syndicats de l'Entreprise.

I - Fonctionnement du Comité d'Entreprise

1) Approbation des procès-verbaux des réunions des 10 juillet et 28 août 2009.

Suite à quelques ajustements, les 2 PV sont approuvés à l'unanimité.

2) Dates de la réunion plénière du mois de mai 2010.

La réunion du mois de mai sera avancée au vendredi 21/05 (au lieu du 28/05), la préparatoire se positionne dès lors le mercredi 12/05 et la réunion des DP avance au 11/05 au lieu du 12/05.

Divers => commission sur la diversité.

→ La Direction, suite à la **demande renouvelée du SPBA/CGT** de procéder à la mise en place de la **commission sur la diversité**, propose une première réunion de cette commission le 10 décembre. Outre les membres du Comité d'Entreprise, cette commission présente une composition élargie qui comprend un représentant syndical par Organisation Syndicale (=7) et un élu DP par organisation syndicale et par structure « Délégués du Personnel » (=4 en Limousin et 3 en Auvergne). La Direction précise que l'objet de cette commission est centré essentiellement sur l'ethnie. Cependant, et par avance, elle s'excuse car il lui sera assez difficile de chiffrer et formaliser quelque chose sur ce sujet.

***Commentaires** : la 1^{ère} réunion sera, à n'en pas douter, l'occasion d'apporter nos contributions à ce débat.

II - Social

1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations.

- **Liste des CDD + Contrats en alternance au 31/10/09 : 89 CDD et 23 contrats en alternance.**

Motifs des CDD => 88 remplacements et 1 pour surcroît d'activité.

- **Départ(s) depuis la dernière réunion : le 31/10/09 : RABOISSON Sabine**, gestionnaire de clientèle (Mauriac) ; **RENARD Claudette** (retraite), conseiller de clientèle (Thiers-Moutier) ; **MARTIN Daniel** (retraite), coordinateur GAB (DOSI) ; **FOUQUET Claudine**, responsable de point de vente (Chatelus-Malvaleix) ; **le 06/11/09 : BOURDET Claire**, conseiller de clientèle (Saint-Yrieix La Perche) ; **le 07/11/09 : CAMILIERI Marie-Pierre**, moniteur des ventes (Bellac).

→ **Total des départs 2009 : -54 (22 femmes et 32 hommes)**

Sur les 6 départs, 3 le sont dans le cadre du PSE (dont 2 en retraite), 1 démission, 1 inaptitude, 1 rupture conventionnelle. Le CE signale que l'intitulé d'emploi de M-P CAMILIERI est erroné. La Direction confirme.

- **Embauche(s) depuis la dernière réunion : le 01/11/09 : CUEILLE Philippe**, directeur de Groupe (Monédières-Jordanne) ; **le 15/11/09 : LEGRAND Charlène**, conseiller de clientèle (Thiers-Moutier) ; **le 16/11/09 : ALASSIMONE Guy**, chargé d'affaires PME/PMI Seniors (Montluçon/Moulins) ; **le 17/11/09 : PERRIER Céline**, chargé d'affaires Gestion Privée (Brive la Gaillarde).

→ **Total des embauches 2009 = +39** (21 femmes et 18 hommes).

A noter sur 4 arrivées : 1 transformation de CDD en CDI, 1 mobilité Groupe et 2 embauches externes.

Nous souhaitons une bonne continuation à ceux qui changent d'horizon, très bonne retraite à ceux qui quittent la vie professionnelle, bon courage à ceux et celles qui s'évalent l'avenir...

2) Calendrier des fermetures exceptionnelles 2010 et fermetures anticipées de fin d'année 2009.

* **Fermetures anticipées les 24 et 31/12/09** : la Direction indique que cette anticipation sera d'une heure pour les commerciaux, le CRC (pour chacune des équipes) et la Hot Line. Toutefois, elle ne souhaite pas étendre cette mesure aux administratifs... pour cause de souplesse déjà acquise avec l'horaire variable.

* **Fermetures 2010 pour les salariés travaillant le samedi (CRC y compris)** : la Direction confirme son refus concernant le pont du mardi 13 juillet.

☛ **Commentaires** : nous dénonçons ces décisions et analyses autant partielles que partiales !

3) Remplacements d'été, surcroît d'activité et intérim.

Le CE demande des explications sur le volume d'heures d'intérim au-delà de la seule « Mascotte Ecureuil ».

La Direction indique qu'il s'agit en fait de salariés recrutés l'été pour le CRC, salariés placés par un organisme spécialisé sur le travail des handicapés : INSER'ADIS.

4) Personnel en mission et postes vacants :

→ les **46 missions** actuelles concernent le plus souvent des CC ou des GC qui occupent le poste d'un GC absent (maladie, maternité) ou d'un responsable de PDV unipersonnel, dans l'attente des effets du maillage (une dizaine environ). La Direction souligne que ces situations favorisent les promotions potentielles, les CC s'aguerrissant sur l'emploi de GC..., etc.

Le CE met l'accent sur le complément de rémunération lié à ces situations de remplacement de longue durée.

→ la Direction indique **6 postes vacants** dans le réseau : 3 CC à Brive Jaurès, Brive Bordeaux, Mauriac ; 2 GC à Aurillac-Marmiers et St Léonard ; 1 DAA à Beaubreuil.

Suite à l'intervention CE, elle confirme un **7^{ème} poste vacant**, celui de Responsable Sécurité sur le Limousin, **A venir** : sur Yssingeaux, l'évolution d'un CDD en CDI (date non déterminée) ; les postes d'animateurs sont déjà pourvus... seule l'information est retardée faute d'une date de prise de fonction arrêtée.

☛ **Commentaires** : même pour la Direction, il n'est pas aisé de faire le point... Le SPBA/CGT rappelle cependant les dispositions de l'accord local sur les remplacements : « Les salariés entrant dans le champ du présent accord percevront, pendant la durée du remplacement, la rémunération à laquelle ils auraient pu prétendre s'ils avaient été nommés sur le poste faisant l'objet du remplacement. ... les salariés concernés percevront un complément de rémunération d'au moins 10 % de leur salaire de base. Les situations particulières de remplacements de longue durée hors du champ du présent accord feront l'objet d'un examen au cas par cas. »

5) Point sur l'enquête relative au stress à la CEPAL.

La Direction indique que le rapport et les préconisations en découlant devraient être disponibles rapidement, les derniers entretiens qualitatifs collectifs ayant eu lieu le 17/11/09. La présentation au CHSCT est prévue pour le 17/12/09. Suite au diagnostic effectué, conformément à l'accord national, le CHSCT, le médecin du travail et les organisations syndicales seront associés à l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'actions.

☛ **Commentaires** : nous avons signalé quelques couacs dans les appels au volontariat pour ces entretiens qualitatifs collectifs et des salariés volontaires n'ont pas été contactés ! Malgré tout, ce sujet est loin d'être anodin et le formidable taux de réponses sur le questionnaire initial en est la preuve. Les salariés attendent maintenant que des actions concrètes prennent le relais...

6) Point sur SAGA.

La Direction confirme l'attribution pour chaque salarié répondant aux critères d'attribution de 93 actions (60 initialement + 33 supplémentaires lors de l'augmentation de capital de 2008).

La 1^{ère} période de 2 ans, dite d'acquisition, vient de se clore (11/2009), commence maintenant une nouvelle période de 2 ans dite d'indisponibilité (jusqu'au 14/11/2011). Ces actions sont actuellement toutes déposées chez CACEIS sur des comptes titres nominatifs. C'est aussi pourquoi, tous les salariés concernés vont prochainement recevoir un courrier accompagné d'une plaquette d'information ainsi que l'attestation d'attribution gratuite de ces 93 actions.

☛ **Commentaires** : notez que ces actions ne seront pas valorisées à leur valeur d'achat... ce qui est vraiment dommage pour les salariés, qui ne pourront même pas revendiquer une moins-value... sur leur portefeuille ! De plus, signalons que « CACEIS » est détenu à 85 % par CASA (Crédit Agricole SA)... et à 15 % par Natixis.



7) Point sur Le PSE. La Direction indique que le nombre de départs PSE (*faits et ceux à venir*) s'élève à ce jour à 57 : 7 en retraite ; 22 en préretraite ; 28 en projet personnel. De plus, 2 passages à temps partiel et 1 mobilité fonctionnelle sont à comptabiliser.

Le CE s'inquiète quelque peu de ces chiffres et de l'écart avec le prévisionnel PSE (125), bien que la Direction ait toujours affirmé « *si aucun volontaire, aucun départ.* »

La Direction indique que l'Entreprise connaît également des flux hors PSE qui grossissent ces départs.

◆***Commentaires** : le SPBA/CGT ne peut que condamner la perte d'effectif et les difficultés que cela procure sur le terrain, mais l'approche sur le PSE doit comporter d'autres éléments : dans les départs PSE, la comptabilisation du glissement du service successions vers le GIE Limoges n'est pas neutre ; de plus, le chiffre net affiché est de 98 [non de 125], ce qui, même si c'est loin d'être satisfaisant, diminue quand même l'écart constaté ! La Direction en convient d'ailleurs !!!

8) Tendances sur l'Intéressement et la Participation. La Direction ne souhaite pas s'avancer... alors qu'un membre du CE fait état de chiffres encourageants, avec le bruit d'un triplement de l'enveloppe de l'an passé.

◆***Commentaires** : le SPBA/CGT a simplement rappelé que cette annonce est surprenante, car l'enveloppe de l'an passé était de 2,7 M€... et que l'avenant établi en juin 2009 plafonne la prochaine enveloppe à 3,270 M€ ! C'est d'ailleurs pour cette raison, d'un plafonnement autant intempestif qu'inconsidéré, que le SPBA/CGT n'avait pas signé l'avenant alors qu'il était signataire de l'accord ! Nous étions donc preneurs d'un tel triplement... et le serons encore, si cela s'avère possible !

9) Information sur la nouvelle campagne d'appréciation des compétences.

Arrivée au terme des 2 ans, la Direction indique que la nouvelle campagne d'appréciation des compétences, en raison de l'approche des fêtes de fin d'année et des absences qui vont en découler, sera légèrement décalée et se déroulera entre février et avril 2010. Selon la Direction, des améliorations sont intervenues, notamment en ce qui concerne les éléments dits « observables ».

◆***Commentaires** : espérons que ces qualificatifs soient également partagés par les salariés... mais ce n'est pas gagné !

10) Présentation à compter du 1^{er} janvier 2010 des bulletins de paie des salariés ayant bénéficié des ex-primes familiale, de durée d'expérience et de vacances : information/consultation du CE.

La Direction annonce qu'au 1^{er} janvier 2010, suite au jugement de la cour de cassation du 1^{er} juillet 2008, les salariés qui étaient dans l'effectif au 22/10/2002 et qui ont perçu au moins une de ces primes verront apparaître, en plus de la 1^{ère} ligne pour le salaire de base, une à 3 nouvelles lignes sur leur bulletin de salaire (*1 par prime perçue*). La valeur de ces primes serait celle acquise à l'époque, sachant que les revalorisations obtenues depuis seraient dissociées et resteraient dans la 1^{ère} ligne. Pour les salariés promus depuis le 01/09/04, un réexamen individuel de leur évolution salariale sera effectué sur la base d'une comparaison entre le différentiel de leur salaire brut de base annuel et de la RAM du nouvel emploi ou les 35 % du différentiel entre les 2 RAM (*celles du nouvel et de l'ancien emploi*). Cela toucherait une trentaine de salariés. Sinon sur toutes les autres questions du CE, la Direction est vague...

◆***Commentaires** : plusieurs syndicats ont marqué leur désapprobation quant à l'interprétation minimale qui couve avec cette mise en œuvre : par ex. quid des intégrations locales issues de la fusion Auvergne/Limousin (ce qui provoquerait de fait plus de régularisations) ou le gel des primes ainsi sorties du salaire de base lors des futures revalorisations. Sinon, pour une Direction qui serait "forte" sur ses bases... c'est vraiment petit de ne pas répondre aux questions précises posées par nos soins !

11) Avis sur la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé.

Quand un(e) élu(e) souhaite quitter l'entreprise, la consultation du CE est nécessaire pour vérifier si cette demande de rupture n'est pas provoquée sous pression de la Direction. Ayant vérifié ce paramètre, le CE n'a pas émis d'objection à la poursuite de la procédure.

◆***Commentaires** : au-delà du volontariat clairement exprimé, le SPBA/CGT a souhaité que la transaction conclue, le soit au mieux des intérêts de l'intéressée... et plus largement, pour tout salarié se trouvant dans ce cadre.

12) Information sur les évolutions de la part variable 2010.

La Direction indique qu'elle a essayé de répondre à diverses sollicitations, c'est pourquoi pour 2010 :

- Une enveloppe sera attribuée aux agences ne déclenchant pas la PV afin de reconnaître l'investissement de certains collaborateurs [ayant performé individuellement].
- La distribution sera décidée à 100% par le manager, d'après sa seule appréciation de la contribution individuelle fournie par le salarié (*validation définitive par le N+2*).
- Sur cette contribution individuelle attendue, une formalisation avec le DA se fera au début de l'année.
- 2 entretiens d'appréciation PV seront obligatoires et formalisés pour envoi à la DRH.
- Introduction d'un objectif qualité...



Le C.E. est estomaqué par l'autisme développé par la Direction... Les incohérences continuent, c'est pitoyable !
❖*Commentaires : entre les objectifs du point de vente, les objectifs part variable, les challenges, ... des compteurs pas opposés mais presque, il est foncièrement spécieux de bâtir des schémas de distributions d'enveloppes ! Pour la Direction, rien d'important... la galère 2010 se met sur rails !!!

III - Economie

1) Tendances et autres informations économiques :

→ BDD au 31 octobre 2009. A noter, des chiffres qui restent dans la continuité des mois précédents => bonne évolution des encours de DAV ; l'Épargne placement continue sa progression, par l'emprunt et l'assurance-vie ; Livret A : décollecte - 267 M€ ; la reprise en Immo. se confirme depuis l'été ; la priorité de fin d'année est la réalisation de l'objectif de vente de cartes Teoz (*c'est la dernière année*). En effet, lors des renouvellements, la carte « IziCrédit » sera proposée incluant, sans majoration de prix, la garantie d'achat et ouvrant sur les options débit, crédit... avec la gestion directe par internet (*remboursement anticipé par ex.*) ; la CEPAL est en 1^{ère} place en IARD et Santé.

→ Compte rendu d'activité du 3^{ème} trimestre 2009 : le document a été remis en séance.

2) Projet de Direction Pros et Gestion Privée.

La Direction confirme la mission lancée sur la création d'une Direction dédiée aux segments professionnels et gestion privée. Ce projet, confié à Didier KRAWCZYK, fera évidemment l'objet d'une consultation CE.

❖*Commentaires : se donner des temps de réflexion n'est pas, en soi, inintéressant.

3) Réponse de la Direction à l'avis du Comité sur l'évolution de l'organisation du réseau d'agences.

Dans ses réponses apportées, la Direction indique que, contrairement à l'avis CE, la démarche n'est pas mortifère, des mesures seront mises en place aussi bien pour les clients (*offres commerciales*) que pour les salariés concernés (*accompagnement social, maintien de la prime de sujétion, réaffectation, etc...*).

Comme lors du précédent remailage, le CE a demandé une prime de fermeture pour les efforts déployés. La Direction doit regarder.

❖*Commentaires : nous restons persuadés que fermer des points de vente n'est jamais bon en soi, d'autant plus avec l'importance de la vague décidée par la Direction. Il faut s'attendre, comme le soulignait PEROL récemment, à une perte de PNB.

4) Agence NCA, référentiels métiers GC et CC et 1ers effets du PSE:

Dans le concept NCA, l'accueil tourne avec 2 salariés... le problème est le respect de cette norme, d'autant plus si, avec le PSE, l'agence perd un des postes CC dédié à cet accueil ! Cela déséquilibre, de plus, les autres métiers qui pallient régulièrement ce manque. La Direction invoque [sans convaincre] la baisse des flux...

❖*Commentaires : en résumé, la Direction le sait et s'en fout ... aux salariés de se dé..... !

5) Politique commerciale, contingents et intérêt du client.

Non seulement, il faut vendre les contingents mais, en plus, selon tel ou tel compartiment (*Assurance, PEA, titres*), sans avoir aucun repère, ce qui peut entraîner des refus de vente. Où est l'intérêt du client dans tout cela ? La Direction le reconnaît, mais il ne serait pas possible de faire autrement. Elle va se renseigner.

❖*Commentaires : ce qui est décevant, c'est que ce genre de difficulté ne soit pas perçu avant la commercialisation !

6) Lehman Brothers' et garantie pour la CEPAL.

Nous souhaitons savoir pourquoi certaines entreprises du Groupe n'avaient pas demandé le règlement du litige auprès de l'instructeur liquidateur et dans quelle position la CEPAL se situait ?

La Direction ne sait pas pour les autres mais, pour la CEPAL, elle a cédé sa créance pour 1,540 M€, ce qui lui a permis d'opérer une reprise de provision de 740 K€ sur les 9,2 M€ provisionnés (à 92 %).

❖*Commentaires : chacun verra bien ce qu'il doit y voir, soit un pot de 10 M€ s'étant presque totalement vidé avec une perte de 8,460 M€ ou, à l'inverse, une récupération assez inespérée d'un bout du pot à hauteur de 1,540 M€... Quoi qu'il en soit, cette somme qui s'est évaporée aurait eu une meilleure destination, si elle était venue abonder [par ex.] l'intéressement.

7) Information sur le tableau de bord « PNB frais ». Point à nouveau reporté.

Prochaine réunion plénière ordinaire, le jeudi 10 décembre 2009.

Vos élus SPBA/CGT au Comité d'Entreprise : Alain BARASINSKI, Patrick LAVEISSIERE et Bruno MALDAN (R.S.)





Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Épargne

Comité d'Entreprise 10 décembre 2009

Compte rendu **SPBA/CGT**

A ne pas manquer, en priorité : chaque «  /  Commentaires »

Précision et... changement de décision : sortie anticipée d'une heure les 24 et 31 décembre 2009.

* Suite à une demande, la Direction précise que les administratifs qui ne sont pas à l'horaire variable bénéficient également de cette sortie anticipée.

* Par contre, contrairement à ce qu'elle avait annoncé précédemment, toutes les équipes du CRC n'auront pas droit à cette sortie anticipée d'une heure... → la Direction évoque un malheureux quiproquo !

Cette « alibi » ne peut que nous surprendre, surtout que la question était précise et avait été reprécisée lors de son évocation (*en DP et en CE*)... sauf à comprendre que la Direction ne connaît pas le fonctionnement du CRC... ce que nous nous refusons à admettre. Quoi que...

I - Fonctionnement du Comité d'Entreprise

1) Approbation des procès-verbaux des réunions des 18 septembre 2009.

Après corrections de 2 fautes de frappes, le PV est approuvé à l'unanimité.

2) Calendrier de toutes les réunions IRP pour 2010 : le Comité signale que 5 dates (*mars, juin, septembre, octobre et décembre*) se chevauchent en 2010 entre ses préparatoires et les plénières Délégués du Personnel Auvergne (DPA). La Direction accepte d'avancer les réunions DPA initialement prévues le vendredi au mercredi qui lui précède... hormis celle de décembre qui reste bien fixée le vendredi 3 décembre 2010.

3) Estimations DADS 2009 et 2010.

La Direction indique que la DADS 2009 (± 53 M€) sera légèrement supérieure à celle de 2008 (52,7 M€), ce qui ne générera pas un rattrapage énorme pour 2009. Pour 2010, elle prévoit une DADS en baisse (± 1 M€), ce qui devrait baisser proportionnellement contribution et subvention du Comité.

Le CE rejette le calcul ainsi effectué. Il assure que le cas s'est déjà présenté et, qu'au minimum, le maintien du montant le plus élevé versé au cours des 3 dernières années est requis (*calcul fait à l'époque*).

La Direction n'a pas trouvé cette interprétation mais elle regardera.

●***Commentaires :** pour le SPBA/CGT, cela sera aussi l'occasion de vérifier si les calculs ont tous été bien faits (*sur l'ensemble de l'assiette concernée notamment*) ... et de demander un rattrapage le cas échéant !

4) Approbation des budgets 2010 du Comité d'Entreprise.

→ **Activités sociales et culturelles :** le budget (774 000 €) est **voté à l'unanimité** des élus **moins une abstention** (*il n'y en avait pas eue l'an passé...*). En partant du budget 2009 (785 200 €), la diminution dans le budget 2010 (-11,2 K€) semble venir essentiellement de l'activité « Voyages à l'étranger » qui passe de 55 à 45 K€. Cependant, un balayage plus pointu montre les ajustements que certains postes connaissent, c'est pour cela qu'en tenant compte du « réalisé » 2009, **les plus gros budgets 2010** sont par ordre décroissant :

* les chèques vacances (155 K€) en distribution directe (378 demandes) ou sous forme d'épargne (747 plans).

* les locations (125 K€ nets) => 28 villégiatures (*soit près de 170 lits*) que ce soit en biens propres ou en linéaires complémentaires, et les incontournables « Citadines » (*logements dans les grandes agglomérations*).

* les arbres de Noël (95 K€) qui voient soit une augmentation soit une diminution du nombre de participants au repas de fin d'année selon le département.

* la rentrée scolaire (72 K€) ; les colis de fin d'année (66 K€) toujours bien appréciés ; les voyages à l'étranger (45 K€), longs et moyens courriers (*Afrique du Sud et Turquie en 2010*) ; la participation aux frais de séjours enfants (35 K€) avec colonies, centres aérés, etc. ; l'association sportive (30 K€) ; les voyages à thèmes/sorties enfants (30 K€) (*Amsterdam et 1 à 2 autres destinations à prévoir en 2010*) ; les chèques Lire/Disques (28 K€) ; les spectacles et billetterie (25 K€) ; les coupons sport (17,5 K€) dont la demande croît paisiblement chaque année ; les tickets cinémas (13 K€) ; sports-loisirs et étang (10 K€) ; etc.

Dans l'ensemble, la palette reste variée. Cela marque l'intérêt que portent les salariés aux diverses activités proposées. Retrouvez très prochainement toutes ces informations sur le site du Comité (www.cecepal.com).

☛* **Commentaires** : Néanmoins, cela ne doit pas empêcher le CE d'avoir une réflexion dans le domaine de la protection sociale par exemple, même si la marge de manœuvre risque d'être de plus en plus limitée... SAUF à augmenter la contribution patronale ! Pour cela, il existe 2 leviers : l'augmentation du pourcentage de la DADS alloué au CE ou l'augmentation des salaires des Cépaliens(ne)s ! Sachant qu'une double bonification (salaires + pourcentage alloué au CE) serait également acceptée...

→ **Fonctionnement** : ce budget (122 300 €), **voté à l'unanimité** des élus, pose pour l'instant moins de soucis. Le poste le plus important concerne les déplacements mais, dans la majorité des cas, il est difficile de faire autrement avec l'étendue de nos régions. Vient ensuite celui de la salariée du CE par une prise en charge nettement plus conséquente (81,5 %) sur ce budget plutôt que sur celui des activités sociales et culturelles. Le léger déficit tient du détail, mais devra être géré... d'autant plus si, à l'avenir, il devenait structurel.

II - Social

1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations.

- Liste des CDD + Contrats en alternance au 30/11/09 : 87 CDD et 23 contrats en alternance.

Motifs des CDD => 86 remplacements et 1 pour surcroît d'activité.

- Départ(s) depuis la dernière réunion : le 29/11/09 : **LARROUMETS Pierre**, directeur adjoint d'agence (*Saint-Flour*) ; le 30/11/09 : **PETITCOLLIN Maxime**, gestionnaire de clientèle (*Aixe-Vienne*) ; **CHAUVET Louissette** (*retraite*), technicien PB (*DSB*) ; **SELAQUET Gérard** (*retraite*), chargé de mission (*DRH*) ; **RAMON Yves** (*retraite*), directeur d'agence (*Chamalières*) ; **DUPOIS Gérard** (*retraite*), technicien PB (*DSB*) ; **LAGORCE Michelle** (*retraite*), technicien PB (*DSB*) ; **LAMENTA Gérard** (*retraite*), gestionnaire de clientèle (*Yzeure*) ; **MORIN Paul** (*retraite*), technicien PB (*DSB*) ; le 07/12/09 : **HAMEL Arnaud**, conseiller de clientèle (*Limoges Vigéna*).

→ Total des départs 2009 : -64 (24 femmes et 40 hommes)

A noter sur les 10 départs : 1 démission, 2 mobilités Groupe, 7 départs à la retraite (6 après utilisation d'une épargne CET plus ou moins conséquente).

- Embauche(s) depuis la dernière réunion : le 29/11/09 : **FORT Clémentine**, conseiller de clientèle (*Brive-Jaurès*) ; **DUCRAY Pauline**, conseiller de clientèle (*Sainte-Sigolène*) ; le 01/12/09 : **REGNIER Pascal**, directeur d'agence (*Aurillac Marmiers*).

→ Total des embauches 2009 = +42 (23 femmes et 19 hommes).

A noter sur 3 arrivées : 2 transformations de CDD en CDI, 1 embauche externe.

Nous souhaitons une bonne continuation à ceux qui changent d'horizon, très bonne retraite à ceux qui quittent la vie professionnelle, bon courage à ceux et celles qui s'évalent l'avenir... .

DEFICIT départs / embauches => -22 ...

2) Effort de construction : compte rendu de la réunion et avis du Comité d'Entreprise.

La commission déplore le peu d'informations à se mettre sous la dent, d'autant que les prêts « Pass-travaux » sont suspendus. L'actualité porte surtout sur les nouveaux regroupements des organismes collecteurs et les querelles intestines que cela génère, d'autant que la cour des comptes avait pointé quelques abus.

Sinon, faute d'une activité traditionnelle plus conséquente, remarquant que la communication de la Direction envers les salariés (*Intranet, Bilan Social Individualisé*) s'est nettement améliorée, le Comité rend un avis favorable...

☛* **Commentaires** : une rébellion des salariés et de leur CE ne serait peut-être pas inutile pour faire stopper ces dérives et attermolements récurrents, et retrouver le financement foncier potentiel auquel ils peuvent prétendre.

3) Avis sur le plan de formation 2009 et sur les orientations générales et le plan de formation 2010.

Si l'ouverture de l'offre formation « office 2007 » à un public élargi aux utilisateurs occasionnels est du côté des points positifs, ce sont plusieurs points noirs qui sont mis en exergue : la multiplicité des tuteurs ne rationalise pas cette mesure ; l'absence de formation « nouveaux secouristes » ; ... mais le plus gros souci reste la baisse drastique du nombre de JHF (*journée(s)/homme/formation*)... baisse de 20 à 36 % selon que l'on intègre ou non « l'école CEPAL » (de 11 440 JHF = budgeté 2009 ↘ à 7 271 JHF = budgeté 2010).



La Direction avance que les formations seront mieux ciblées (*population homogène*) et que l'accompagnement sera de meilleure qualité (*groupes restreints*) et le coût s'en trouvera diminué...

Pour le CE, ces « nouveaux » arguments ne correspondent pas aux engagements pris. Avis très défavorable. Il faut absolument revoir cette « mauvaise » copie !

☛ **Commentaires** : lors des débats sur la mise en place du PSE, la Direction s'était engagée à maintenir le volume et le budget formation existants... chacun comprendra qu'elle a été frappée d'Alzheimer depuis !

4) Point sur Le PSE : la Direction indique que le nombre de départs PSE (*faits et ceux à venir*) s'élève à ce jour à 58 (+1) : 8 en retraite (+1) ; 22 en préretraite ; 28 en projet personnel. De plus, 2 passages à temps partiel et 1 mobilité fonctionnelle sont à comptabiliser.

☛ **Commentaires** : avec -22 (et l'année n'est pas finie), 2009 se trouve être une année fortement destructrice d'emplois. Malheureusement, l'année 2010 devrait être une année encore plus marquée en perte d'emplois et ... si vous cherchez un lien avec les objectifs ... vous ne pourrez pas le trouver, sauf à utiliser l'expression « inversement proportionnel » !

5) Diversité à la CEPAL : => comité élargi de la diversité (*CE + des DP + les délégués syndicaux*)

La Direction a voulu cantonner ce comité aux discriminations relatives à « l'ethnie ». Certains participants n'ont pas souhaité aller plus loin dans une voie porteuse de xénophobie (*statistiques ethniques par ex.*).

Après avoir entendu nos propositions, la Direction a indiqué qu'elle fera les siennes prochainement.

☛ **Commentaires** : dans le respect de la législation, le SPBA/CGT, demandeur de la mise en place de ce comité, a rappelé que la diversité est, par essence, diverse. Elle couvre un champ beaucoup plus important : l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la diversité des âges, l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap, la diversité des origines, celles des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses... Lorsque la Direction cantonne la discussion au sujet le plus « glissant », n'est-ce pas uniquement pour piper le débat ? Pour notre part, l'ouvrir sur tous les champs de la diversité permet de prendre du recul et d'aborder les sujets sans tabou, avec des solutions qui peuvent être transverses. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons travaillé ce dossier avec l'appui de la HALDE. Nous y reviendrons.

6) Avis sur la nouvelle présentation du bulletin de salaire.

Constatant que le CE n'a pas eu toutes les réponses à ses questions et que l'interprétation de la Direction s'avère minimaliste dans celles qui sont données, c'est un **avis très défavorable** qui est rendu.

☛ **Commentaires** : au même titre que le SPBA/CGT et d'autres organisations syndicales, le CE s'est aussi mis en possibilité de faire dire le droit dans ce bras de fer sur la nouvelle présentation des bulletins de salaire. La procédure ne fait que commencer...

7) Présentation de la part variable 2010 Réseau et fonctions support : principales évolutions du dispositif.

→ Les Responsables Risques et l'Assistante de Groupe entrent dans la filière VSC ; Extension du bonus managérial aux managers fonctions supports (*Directeurs, Responsables de département, Responsables adjoints de département, Responsables de service*)

* **PV fonctions supports** : l'appréciation sera réalisée en fonction de la contribution individuelle dans l'atteinte des objectifs cibles suivants : activité et résultats / Direction ; qualité et projets / Département.

* **PV VSC** basée sur 5 indicateurs mesurant la performance du réseau commercial : 3 en valeur absolue (*clients, banca, vente*), 2 en valeur relative (*collecte, crédits*) ; un suivi mensuel dès le 20 du mois suivant

→ **Agence ne déclenche pas** : budget = 0,5% de la masse salariale (*des agences concernées*) à la main des DA.

* **Bonus qualité** : repose sur le taux de complétude du DRC puis est valorisé suivant le classement obtenu.

* **PV GC Pro** : 12 points sur les 5 critères (*clients, banca, flux, ventes, crédits*) + 3 points (*qualité*)

* **PV DAA et RA** : 80 % ⇒ résultats de la PV agence + 20 % ⇒ critère Marché des Professionnels

* **PV DA** : indicateurs selon benchmark mensuel agences et par grands domaines (*classements par indicateurs et général*) ; les évolutions => intégration d'un nouveau compartiment « bancarisation » ; progression au sein du benchmark valorisée de 0,40 point par rang gagné (*maxi 12 pts*) ; mesure PV DA = meilleure performance entre les points acquis par compartiments et ceux issus du calcul de la progression.

Performance : 1^{er} tiers = 2,4 pts ; 2^{ème} tiers = 0,80 pt ; 3^{ème} tiers = 0 pt et **progression** 0,40 pt / rang gagné.

Le bonus qualité sur DRC s'applique également à la performance des DA (*maxi 15 pts*)

* **PV CAGP** : selon 5 critères => conquête, activité, expertise, rentabilité, qualité.

☛ **Commentaires** : comme vous pouvez le constater, la PV 2010 reste bien de la PV avec son lot d'iniquité et de... simplisme !

III - Economie

1) Tendances et autres informations économiques :

→ **Résultats au 30 novembre 2009** : ils ne sont pas encore prêts !



→ **Article AFP du 20 novembre 2009** : article qui indique que le GCE aurait enregistré une baisse d'encours de 300 M€ depuis le début de l'année alors que, pour la banque postale, cette baisse serait de 3,5 Md€. La Direction confirme qu'il s'agit d'une coquille car le montant cité pour le GCE correspond à la seule CEPAL.

→ Une question est posée sur le **commissionnement direct** du commercial qui aurait obtenu une domiciliation de salaire (15 €)... la Direction affirme ne pas être au courant.

●***Commentaires** : cette odieuse et déplacée mise en place (car interdite) d'un commissionnement serait-elle géo-sélective ?

2) **Avis CE sur les projets de budgets et objectifs commerciaux 2010 de la CEPAL.** Cf. tract spécifique.

3) **Planning et modalités du projet de remaillage.**

La Direction a passé un message Intranet relatant le timing jusqu'à la fermeture définitive fin février 2010 des points de vente concernés. Les clients vont recevoir des courriers dès le 15/12/09 proposant une nouvelle domiciliation au 1^{er} février... qu'ils pourront, ou non, accepter. Des informations internes (*bulletin spécial maillage + C7 semaine*) et externes (*administrateurs SLE + Maires*) continueront d'être dispensées.

●***Commentaires** : ... et les dégâts directs et collatéraux pourront être comptabilisés !

4) **Vente « multicanaux » : conditions financières et procédures par canal.** Point reporté.

Question qui porte sur les frais minorés (*assurances, etc...*) lorsque le client passe par Internet ! Un GC, qui a le devoir de conseil, peut-il, sans rien dire, « *sur-tarifer* » son client car il serait passé par l'agence ?

5) **Bulletin météo sur CAP 10.**

Suite à l'article Intranet, le plan stratégique avancerait au rythme prévu, ce que R. GOBE confirme en ressassant les mises en place correspondantes : Qualité => Direction et Comités créés ; BDD => Bancarisation, maillage (*PDV unipersonnels*), « multicanaux » ; BDR => ↗ effectif ; RH => nouvelle part variable ; etc...

●***Commentaires** : ne pas oublier que 15 PDV (1 < ETP < 2) attendent aussi des réponses sur leur devenir (2 ETP ?) !

6) **NCA avec 1 Conseiller Commercial en moins : position de la Direction.** Point reporté.

7) **Information sur la cession de la participation détenue par la CEPAL dans la SAEM Immobilière et de Construction de la ville de Chamalières.**

La CEPAL détient 16,67 % de cette SAEM sous forme de 2500 actions, pour une valeur nette comptable de 38 112,26 €. La ville de Chamalières souhaite récupérer celles-ci par l'intermédiaire soit de l'OPH Logidôme, soit de sa filiale Domia. Le prix serait de 373 € par action, soit un global de 932 500 €.

●***Commentaires** : sur la question de l'intérêt stratégique pour l'un ou l'autre des possédants, R. GOBE n'a pu répondre.

8) **Présentation du dispositif de vente à distance dans les agences (OVAD).**

Ce dispositif, utilisé par le CRC, permettra les 2 ventes par téléphone prévues dans le référentiel (25 RDV). Le GC validera la vente oralement, c'est le CRC qui ouvrira le produit ou service, fera le CRE pour le GC, enverra les documents et assurera le suivi. Selon les produits ou services vendus, 2 possibilités sont offertes : la mise en gestion immédiate (*MEGI*) ou la vente par correspondance (*VPC*)... avec un retour obligatoire du contrat signé pour beaucoup des produits commercialisés.

Des questions sont posées (*produits non listés ? assurance et signature non obligatoire ? DRC ? etc.*), faute de technicien, la Direction reporte ces réponses à la prochaine réunion.

●***Commentaires** : certaines approximations peuvent assurément faire douter !

9) **Info → transfert des appels entrants des agences de Beaubreuil et de Jaude au GIE Canal Ecureuil.**

La Direction indique que, comme le CRC va prendre en charge pendant 6 mois les appels des PDV unipersonnels qui vont fermer (± 2000 appels/mois), elle transfère à volumétrie identique les appels des agences de Jaude (± 1600 appels/mois) et Beaubreuil (± 400 appels/mois) sur le GIE Canal Ecureuil (*ex-DERIL*).

●***Commentaires** : nous avons demandé pourquoi pas l'inverse, d'autant que le maintien de la réception des appels des PDV qui seront fermés se limite à 6 mois. La Direction, promettant le retour sur le CRC des 2 agences transférées à la fin de cette période, a privilégié la qualité des réponses qui pourront être proposées aux clients orphelins de leur agence « affective ».

Prochaine réunion : le vendredi 29 janvier 2010. En vous souhaitant de **très bonnes fêtes...**

Vos élus SPBA/CGT au CE : Alain BARASINSKI, Patrick LAVEISSIERE et Bruno MALDAN (R.S.)



Rassemblés nous sommes plus forts.... Vos élus SPBA/CGT au Comité d'Entreprise

- Alain BARASINSKI

- Patrick LAVEISSIERE

- Bruno MALDAN (R.S.)

