



BDD 2020

Face à l'importance du sujet, le CHSCT a mandaté un expert pour travailler sur ce dossier qui impacte fortement le réseau.

Une réunion extraordinaire du CHSCT et du CE est prévue le 10 juillet avec prise d'avis sur le projet BDD 2020.

Même si la Direction indique que le projet va apporter une évolution favorable pour un certain nombre de salariés (191 GCP en plus à l'horizon 2020), nous avons fait part de notre inquiétude face à la suppression des postes de conseiller d'accueil et la mise en place d'un accueil partagé entre les collègues de l'agence.

A la question : les objectifs seront-ils révisés en cas d'accueil partagé, la Direction indique que ce n'est pas prévu aujourd'hui ! Donc pas de proratisation

FO a dénoncé cette décision arbitraire à la direction lors des derniers Comité d'Entreprise et CHSCT .



Nous avons également alerté la Direction sur d'autres projets qui vont venir impacter le réseau et s'ajouter aux changements liés au projet BDD 2020.

- Regroupement d'agence sur 3 ans (15 à 20 agences concernées)
- Nouveau format d'agence qui sera mis en place progressivement lors des rénovations et qui impactera fortement les agences de plus de 6/7 personnes (espace de travail partagé, bureau individuel uniquement pour la réception clientèle,...).

Résultats 1er trimestre de la CE HDF

Les résultats du premier trimestre 2018 de la CE HDF ont été présentés en comité d'Entreprise.

Alors que BPCE affiche un résultat net de 955 millions d'euros, en progression de 0,9% les résultats de la CEHDF font grise mine.

Hors coût de fusion, le PNB est en baisse de 9,9% à 159,3 M€, le résultat avant impôt en baisse de 43% et le coefficient d'exploitation explose à 74,5%.

Faut-il en rire ou en pleurer, la Direction indique que l'augmentation des frais de gestion est notamment dû au complément d'intéressement versé aux salariés et représentant 2M€.

Face à ces résultats financiers beaucoup s'interrogent sur les avantages apportés par la fusion ...

Les salariés malades de leur travail

Réduction d'effectifs, course aux objectifs et nouvelles technologies dégradent les conditions de travail des collègues

La fusion en CEHDF n'a pas amélioré les choses.

Il existe une souffrance au travail que la direction refuse de voir.

Dans les services supports la Direction nous avait assuré qu'un plan de formation était mis en place pour accompagner les collègues dans leur nouvel emploi.

LA REALITE : Dans plusieurs services, les collègues ont été formés sur le tas parfois par un intérimaire qui était en poste depuis 1 an.

Comment dans ces conditions assurer une qualité de service auprès du réseau qui attend une expertise du middle office?

Même si aujourd'hui il y a une certaine bienveillance du réseau pour ces collègues arrivés récemment dans un poste dont ils ne connaissaient pas l'activité, qu'en sera-t-il demain avec la pression commerciale et des objectifs difficilement atteignables.

A cela s'ajoute des départs à la retraite qui ne sont pas tous remplacés et une suractivité dans certains services amenant surcharge de travail, stress, arrêt maladie.

Le nouveau plan stratégique nous parle de digital, une course de vitesse tournée vers la technologie pour satisfaire nos clients et faire face à la concurrence des banques en ligne. Mais en interne cela permettra surtout d'automatiser, de standardiser les process et au passage de supprimer certains postes.

Nous avons alerté la direction sur les conditions de travail dans certains services. Nous attendons un retour rapide de leur part sur les actions qui seront mises en place.



ATTENTION au risque de rupture sociale qui serait la pire des situations pour la CEHDF

Un article de presse de la revue « Alternatives Economiques » retrace les changements d'organisation à marche forcée qui sur-sollicitent les salariés des grands réseaux bancaires dont le groupe BPCE.

Dans la branche Caisse d'Epargne, les mêmes maux induisant les mêmes effets, nous vivons une dégradation continue des conditions de travail.

En découle un stress grandissant de la part de l'ensemble des salariés et un accroissement des démissions.

Il est urgent que la Direction prenne conscience de la charge de travail et mette en place les mesures qui s'imposent.

Force Ouvrière continuera à militer pour le bien des salariés et dénoncer les comportements anxiogènes de certains managers

Grèves dans le groupe

Caisse d'Épargne Languedoc Roussillon.

Toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CGC, appelaient à la grève le mardi 22 mai avec comme principale revendication les salaires.

Le CELR est en effet l'avant dernière Caisse en moyenne de salaire avec 37.408 € contre 39.564 pour la moyenne des Caisses.

50 % de salariés étaient en grève.

Le jour même de la grève une délégation a été reçue par l'employeur, qui a confirmé la forte mobilisation du personnel et proposé aux organisations syndicales d'engager des négociations pour la revalorisation des salaires.

Banque Populaire Grand Ouest.

Appel à la grève le 22 mai également avec une reconduction le lendemain 23 mai.

Les revendications portaient principalement sur les conditions et la charge de travail, la reconnaissance salariale, ainsi que l'organisation prévue dans le cadre de la fusion des 4 établissements concernés (BP Ouest et BP Atlantique, Crédit maritime Bretagne-Normandie et Crédit maritime Atlantique).

30 % de grévistes

La fusion ayant donné corps à la « BP Grand Ouest » passe mal auprès des collègues car les impacts seront forts, aussi bien pour les fonctions du siège que pour le réseau en terme de mobilité géographique compte tenu du territoire géré par la nouvelle entité (12 départements).

CEBPL : Enquête sur les conditions de travail

Le 26 octobre 2017 un salarié de la CEBPL (Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire), gestionnaire de clientèle s'est donné la mort sur son lieu de travail.

Ce salarié s'est pendu dans l'agence où il travaillait. Ce drame est le dernier en date d'une série de suicides débutée en 2016 en CEBPL.

Le 8 décembre 2016 le CHSCT de la CEBPL votait à l'unanimité une expertise pour risque grave et imminent qui a débuté le 13 novembre 2017. En effet la direction de la CEBPL a utilisé tous les recours juridiques possibles pour freiner et éviter son déroulement.

L'expertise est toujours en cours. La dernière étape avec des entretiens individuels et collectifs sur la base du volontariat s'est terminée fin avril 2018. Le rapport définitif de l'expert est en cours de finalisation.

Les enquêtes en cours en CEBPL et notamment le rapport de l'expert pourront établir à n'en pas douter les liens de cause à effet entre le suicide et les conditions de travail.

Quand digitalisation rime avec exclusion bancaire

L'autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution estime que les personnes âgées ou protégées pourraient souffrir d'exclusion bancaire du fait du recours croissant aux services en ligne.

Dans un article paru dans les échos, l'autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) souligne que la digitalisation galopante des services financiers menace d'empêcher les personnes âgées et protégées de gérer leur budget.



Les superviseurs de l'ACPR indiquent qu'une part importante de ces personnes pourraient ainsi se retrouver en situation d'exclusion bancaire, non pas par absence de compte, mais par l'impossibilité d'utiliser les services associés.

Cette affirmation fait suite à une étude menée par les superviseurs de l'ACPR et l'AMP sur les services proposés aux majeurs protégés.

Le vieillissement de la population va élargir à beaucoup de français la problématique d'accès effectif aux services bancaires. Dans ce contexte, les superviseurs de l'ACPR demandent aux banques d'anticiper le mouvement et de trouver des moyens pour traiter ce sujet.

Garantie assistance de BPCE Mutuelle

Nous vous rappelons que votre contrat santé de BPCE mutuelle vous permet de bénéficier de prestations en cas d'hospitalisation de l'adhérent ou de ses ayants droits pendant plusieurs jours.

Le dernier numéro de « La revue » de BPCE mutuelle reprend l'ensemble de ces prestations:

- Présence d'un proche à l'hôpital
- Prise en charge des animaux
- Aide lors du retour au domicile (ménage, courses, jardinage, portage de repas,...)

A partir de 2019 un malus sur les complémentaires Agirc-Arrco

Dés le 1er janvier 2019, les personnes nées à partir de 1957 ou après qui feront valoir leurs droits retraite à taux plein à 62 ans ou après, verront leurs retraites complémentaires Agirc-Arrco minorées de 10% pendant 3 ans et cela jusqu'à 67 ans au maximum.

Pour échapper à ce malus, la seule solution est de travailler 4 trimestre de plus.

Même chose pour les collègues en carrière longue, leur départ devra se faire à 61 ans et non 60 ans s'ils veulent éviter le malus de 10%.

Pour les personnes qui à 62 ans n'auront pas la totalité de leurs trimestres, et qui doivent encore cotiser un ou deux trimestres, il peut être intéressant de partir sans attendre d'avoir la totalité des trimestres nécessaire pour avoir la retraite à taux plein car dans ce cas il n'y a que la décote qui est appliquée, pas le malus de 10% pendant 3 ans.

Il sera essentiel demain d'effectuer différentes simulations chiffrées pour construire la meilleure stratégie à adopter..

Rappel sur le dispositif de fin de carrière pour les salariés :

Le nouvel accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences a été signé le 22 décembre 2017. Il intègre notamment les dispositifs d'aménagement du temps de travail fin de carrière. Ce nouvel accord est valable 3 ans jusqu'au 31 décembre 2020.

Ces dispositifs ne peuvent être mis en œuvre que sur demande du salarié et sous réserve d'acceptation par l'employeur.

Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, le dispositif est appliqué dans les mêmes proportions.

Dispositif 1 : Temps partiel de fin de carrière

Durée maximale comprise entre 24 et 36 mois précédant immédiatement le départ en retraite.

Temps partiel à définir avec l'employeur : 80%, 60%,... (la rémunération brute annuelle de base est calculée au prorata du temps partiel).

Majoration de 7% de la rémunération brute annuelle de base proratisée avec possibilité de cotiser à 100%

Dispositif 2 : Aménagement du temps de travail sous forme d'un Congé de Fin de Carrière (CFC)

Ce dispositif est établi pour une durée de 24 mois précédant impérativement le départ en retraite.

Pour ce dispositif spécifique, la rémunération brute annuelle de base est calculée sur la base de 60% d'un temps complet pour les 24 mois. A cela s'ajoute une majoration de 7% de la rémunération brute annuelle de base proratisée avec possibilité de cotiser à 100%

Ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 14 mois et de 10 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes:

- Une première période travaillée à 100% (14 mois)
- Une seconde période de dispense totale d'activité (10 mois)

Avant la mise en place de la seconde période (10 mois), le salarié liquide l'intégralité de ses droits à congés annuels acquis et disponibles à la date de début de cette seconde période + l'intégralité des jours épargnés dans son compte épargne temps, s'il en dispose.

Cette date de départ en dispense d'activité peut être anticipée en fonction des divers reliquats de congés annuels, RTT et CET disponibles et calculés suivant les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

La période de dispense totale d'activité, non assimilée à du temps de travail effectif, n'ouvrira aucun droit à l'acquisition de congés payés et de jours de RTT.

Nous sommes à votre écoute

Vos élus F.O. sont à votre disposition, n'hésitez pas à les contacter pour échanger avec eux sur les sujets qui vous concernent (Conditions de travail, droits des salariés, relations managériales, retraite, locaux, ...), et les alerter sur des problèmes constatés dans votre agence, unité ou direction.

Contact: **FO CE Hauts de France**

Arnaud DUMONT (Délégué syndical central)

Tél.: 09 84 98 13 10 ou 06 80 20 66 64

Vos élus FO vous souhaitent



Vos élus :

Arnaud DUMONT, Régine MANOT, Alain BAUDRY,
Tanguy LOOSVELD, Sylvie SAUDEMONT, Hélène YAHIAOUI,
Nathalie DUFOSSE, Patrick BOEREZ, Pierre BULTEZ