

ENGAGEMENTS PRIS PAR LA DIRECTION

CONTEXTE

Un appel à la grève a été lancé le mardi 22 mai 2018 par les organisations syndicales CFDT et CGT, reconduit le jeudi 24 mai 2018.

Les revendications portaient sur la charge de travail, les conditions de travail, la reconnaissance salariale, les avantages sociaux, les outils de travail et le paiement des journées de grève.

Des pourparlers ont eu lieu entre la Direction et les représentants syndicaux.

Au terme de ces négociations, la Direction s'engage à mettre en œuvre les mesures suivantes.

CHARGE DE TRAVAIL

Compte tenu des impacts pressentis de la FIBO et des dysfonctionnements observés sur les outils, type tablette, au cours des premiers mois de l'année, une fraction des objectifs annuels est neutralisée :

- **10% sur toutes les lignes d'objectifs de la prime commerciale – la neutralisation intervenant dans les objectifs de septembre 2018 ;**
- **20% sur toutes les lignes d'objectifs figurant dans le pavé « Epargne » de la prime commerciale, que ce soit les ventes de produits, la collecte brute d'assurance vie ou la variation d'encours – la neutralisation intervenant au plus tôt ;**
- **La totalité de la production de toute l'année sera prise en compte.**

Le Grand Jury siègera deux à trois fois en 2018, afin de traiter les cas de dysfonctionnements et les situations commerciales exceptionnelles. Les membres du Comité de Direction Générale seront associés ensemble ou séparément à ce Grand Jury.

Indépendamment de l'animation organisée en interne dans l'agence, il ne sera pas demandé de reportings hebdomadaires pour consolider des données restituées la semaine suivante dans les outils banque.

Concernant le règlement du booster conquête, il précisera que le Grand Jury est également habilité à rendre éligibles des collaborateurs dans des agences non primées sous réserve que l'esprit de solidarité au sein de l'équipe soit bien établi.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Le dossier distribution en cours de constitution permettra d'éclairer une partie de ces sujets.

Compte tenu de l'impact des absences dans les équipes d'agence, la Direction confirme le maintien de l'équipe volante installée dans le sud du territoire de BPGO et le déploiement d'une équipe volante sur le nord du territoire, les effectifs ainsi déployés étant dimensionnés avant fin juin 2018. La mise en œuvre suit au plus tôt.

Compte tenu des taux de couverture des postes observés dans le réseau, les directeurs départementaux ont été sollicités pour identifier avant fin juin les points de vente sur lesquels il convient de mener une action coup de poing en matière de recrutement et de renforcement des équipes.

L'Agence Relais n'étant pas totalement mobilisée à hauteur du potentiel de l'équipe présente, la communication sur ce dispositif sera renouvelée pour faciliter la gestion des portefeuilles dont le gestionnaire est en longue absence.

Les DA, fonction pivot au sein de notre établissement, seront écoutés sur les conditions d'exercice de leur métier et leurs besoins d'accompagnement au moyen d'un « outil de Dialogue avec les Managers » permettant d'identifier régulièrement les chantiers à conduire dans les meilleurs délais pour améliorer les conditions d'exercice de leur métier et celles de leur équipes. Ce questionnaire sera lancé en juin et répété tous les 9 mois. Des plans d'actions seront conduits à l'issue de chaque Baromètre. Le nouveau schéma délégataire, dont la mise en œuvre est prévue en janvier 2019, et le chantier Simplifions du projet stratégique Let's GO contribueront à faciliter le quotidien des DA et, plus largement, celui de tous les managers.

En outre et pour l'ensemble des managers, il est prévu de mettre en œuvre un cursus spécifique au service de la qualité des pratiques managériales déployées.

L'organisation du temps de travail des sites centraux est incluse dans l'harmonisation du socle social, négociation sur laquelle la Direction, avec les partenaires sociaux, ont passé plus de 300 heures déjà, soit près de 50 jours. Cette négociation constructive jusqu'en avril a fait ses preuves et doit se poursuivre dans les mêmes conditions. La seconde proposition de la Direction (5 – 5 – 5 – 4 jours) est toujours en cours de discussion avec l'ensemble des parties prenantes à la négociation sur le socle social. La Direction confirme sa volonté de signer un accord BPGO sur l'organisation du temps de travail avant début septembre 2018 en travaillant sur la date de mise en œuvre.

RECONNAISSANCE SALARIALE

De manière tout à fait exceptionnelle dans le cadre d'une fusion, BPGO confirme la mise en œuvre de deux mesures

- ***Une prime exceptionnelle, égalitaire et individuelle, liée à une mobilisation exceptionnelle en lien direct ou pas avec les travaux FIBO, dont le montant est de 1 000€ bruts et le nombre de bénéficiaires estimé à date entre 200 et 250 personnes ; le paiement interviendra avant la fin de l'année 2018***
- ***Un supplément d'intéressement pour tous les salariés de BPGO, l'enveloppe globale sera établie à la lecture du résultat annuel de 2018 et le paiement interviendra en 2019.***

AVANTAGES SOCIAUX

Les avantages sociaux font partie des échanges et négociations autour de l'harmonisation du socle social qui se poursuivent dans le cadre habituel.

OUTILS DE TRAVAIL

Les parties en présence sont en accord avec les vœux formulés.

PAIEMENT DES JOURS DE GREVE

Les jours de grève n'étant pas payés, la retenue sur salaire sera opérée à raison d'un jour en juin, et, le cas échéant, d'un jour en juillet.

Saint Herblain, le 24 mai 2018

Monsieur Maurice BOURRIGAUD

Directeur Général de la Banque Populaire Grand
Ouest