



Solidaires Union syndicale

en direct

du Comité d'Entreprise

Caisse Epargne Bretagne Pays de Loire

Expression syndicale des élus Sud - CE du 12 janvier et 28 janvier 2011

**Les élus Sud vous souhaitent une excellente année 2011
tant sur le plan personnel que professionnel.**

Comité du 12 janvier 2011 :

PROJET D'EVOLUTION DE LA STRUCTURE CIBLE DE L'EMPLOI à fin 2011.

Une séance marquée par l'absence totale de réponses réelles aux questions posées par les élus : « Oui vous avez raison, ce sont de bonnes questions, nous allons nous renseigner, il faut que je vérifie ... »

La direction, représentée par Mme PAQUET, DRH, éprouve toujours beaucoup de difficultés à nous expliquer et justifier la géométrie variable des classifications cibles et nombres de postes. Parfois, elle parle de classifications des postes, parfois de classifications des personnes indépendamment des postes occupés. Vraiment très difficile de s'y retrouver entre la règle et les exceptions...

En fait, il n'y a pas de règle, mais de multiples exceptions ! C'est la reconnaissance d'un diplôme ! C'est la reconnaissance de l'expérience ! (L'expérience dépend de l'ancienneté, mais l'ancienneté n'existe pas !)
Aucune règle par exemple pour la classification des directeurs d'agence à effectifs comparables.
Au final, la plupart des questions sont restées sans réponses, explications « écran de fumée », rien n'est vérifiable.

La direction posséderait bien les documents compréhensibles permettant de justifier les évolutions du nombre de postes et s'est engagée à les communiquer pour que les élus puissent accéder à la pleine information. A voir...

En cible selon la direction, ce sont les effectifs ETP théoriques dont un service a besoin pour la réalisation de ses activités, mais dans un même document intitulé Cible 2011, on retrouve simultanément un carnet de route 2011 pour l'ensemble des emplois et celui de 2012 pour la BDR !

Et pourtant, les objectifs des agences sont fixés par rapport à l'effectif cible théorique 2011, peu importe si la réalité des effectifs ETP connus est différente : temps partiels, mandats des élus...

Pour le réseau d'agences **BDD, 12 suppressions** de postes au total dont 20 suppressions de conseillers commerciaux. Cette réduction d'effectif est à rapprocher des objectifs nouveaux qui viennent de nous être servis. Les élus Sud ont à nouveau dénoncé l'incohérence de la politique de l'entreprise : plus de qualité avec un meilleur accueil du client, une affectation de 200 à 300 clients (voir plus), des plages d'accueil client allongées par les nouveaux horaires et cela avec moins de CC en front de vente !!!

Dans les **services bancaires**, selon Mr BOISSINS, Il n'y a pas de réductions d'emplois, mais **10 suppressions de postes** ! (certains collègues partiront en retraite sans être remplacés).

Vous l'aurez compris : toujours plus de chiffres, de résultats et de pressions pour les salariés. Seul le résultat compte, peu importe les conditions de travail.

La direction est-elle consciente qu'il existe une limite au supportable ???

.../...

SUD Caisse d'Épargne Bretagne – Pays de Loire www.sudce.com

Nantes – dom 55951 - ☎ 02 40 16 95 27 📠 02 40 16 95 28 ✉ sud.cebpl@orange.fr
Vannes – dom 22350 - ☎ 02 97 01 58 22 📠 02 97 01 58 24 ✉ claud.corbel@aliceadsl.fr

Comité du 28 JANVIER 2011

EVOLUTION ET MISE EN OEUVRE DE LA STRUCTURE CIBLE DE L'EMPLOI CEBPL POUR 2011

A l'unanimité, les élus émettent un avis défavorable sur cette évolution qui vise, conformément aux directives de BPCE, à favoriser les marchés à fort potentiel en PNB et à rationaliser les autres emplois (services du Siège, BDD, avec la suppression de postes de CC). De plus, comme le soulignent les élus **Sud**, la Direction a refusé de remettre aux élus un document comparatif entre l'effectif cible et la réalité, alors que les objectifs sont bien fixés en fonction de cette cible (une hypothétique situation future) qui ne reflète pas la réalité des effectifs sur le terrain.

DISPOSITIF D'ENTRETIEN ANNUEL D'APPRECIATION

Les élus émettent un avis défavorable (- 2 abstentions CGC) à ce dispositif qui ne respecte pas l'accord national sur la carrière des salariés, signé en 2004, En effet, ce document lie l'entretien d'appréciation à la politique de rémunération de l'entreprise, ce qui n'était nullement le cas dans l'accord. Le support de cet entretien étant informatisé, les élus **Sud** demandent à la direction la copie des informations transmises à la CNIL. Dans un premier temps la direction refuse. Nous faisons remarquer qu'à titre individuel un salarié peut faire cette demande à la CNIL. La direction dit alors qu'elle va se renseigner...

AJUSTEMENTS DES HORAIRES DE DIRECT ECUREUIL

Une nouvelle fois, les élus demandent que les accords soient respectés. L'accord prévoit en effet, pour les salariés de ce service, une pause de 5 mn toutes les heures : pauses qui peuvent être groupées et prises à l'initiative du salarié. Or, la réalité de ce service c'est :

- Pas de pause pendant les 3 premières heures de travail
- Le téléconseiller doit être connecté à 8 H précises, alors que c'est l'heure d'embauche. Le temps d'ouverture des différents logiciels (OVAD, BAD, annuaire Agences) en plus de MySys est beaucoup plus long qu'en agence.
- Depuis plus d'un an, il n'y a plus de service back office ; c'est le salarié qui gère son travail administratif lui-même, au moment où c'est éventuellement possible (aucune information du comité sur ce point).

2^{ème} entorse à l'accord : les récupérations des heures bonifiées (heures après 18h20) sont imposées et intégrées dans les horaires des équipes : en un mot, elles ne sont plus récupérables à l'initiative du collègue !

La direction, quant à elle, pourtant déjà alertée par les élus, semble découvrir les problèmes de ce service !

BILAN SUR LE PLAN D'ACTION SENIORS EN 2010

Fin 2009, n'ayant pu obtenir la signature d'un accord avec les partenaires sociaux, la direction de l'entreprise a mis en place un plan unilatéral bien peu ambitieux. Il est alors aisé pour la direction de faire le bilan des actions mises en place et de constater qu'elles respectent le plan d'action.

Les élus **Sud** indiquent qu'aucun document ne donne la part des seniors dans les promotions et dans l'évolution des classifications. Ils soulignent que de nombreux collègues ont vu leurs postes déclassifiés, sans savoir qu'ils avaient le droit de refuser ce déclasserment. Pour la direction : « A un moment donné, on peut penser qu'un collaborateur « serait mieux » dans un autre emploi (MERCI notre bon Maître !) avec une classification inférieure, cela va de soi » !

NUMERISATION DU CHEQUE EN AGENCE. EVOLUTION PROCESS

Si le but recherché semble louable, qualité du service client (accélération du crédit en compte sous 2 H maxi), fort enjeu de conformité et souci économique, c'est encore une nouvelle tâche ajoutée à toutes celles récemment mises en place.

La direction ne comprendrait-elle pas que le temps de travail légal n'est pas indéfiniment extensible ?

Par ailleurs, face aux questions soulevées par les élus sur l'emploi des salariés du CTC, la direction se veut rassurante. « En fonction des activités et des moyens dont on dispose, il peut y avoir des transferts d'activité, pas de suppression d'activité ». Et la direction d'ajouter qu'il en va de même pour le SAT de LORIENT... Tant qu'il y aura des collègues à LORIENT, il y aura du travail à LORIENT... Déclaration de bonne intention à encadrer !!!

Les élus Sud au comité d'entreprise : -- Elisabeth LE FAUCHEUR -- Gilles DURAND -- Dominique GUILLOUX - Isabelle CORDIER - Yves LE COSSEC - Serge PEDRAU - Hervé TESSIER - Roger VERN

Le représentant syndical Sud : Claude CORBEL