



Solidaires, Unitaires et Démocratiques dans le Groupe BPCE  
Section syndicale Caisse d'Épargne Ile de France  
24 Bd de l'hôpital 75005 Paris  
01.70.23.53.40 ou 01.44.76.09.77  
Fax : 01.40.26.49.13  
site : [www.sudce.com](http://www.sudce.com)  
courriels : - [sudceidf@orange.fr](mailto:sudceidf@orange.fr)  
- [syndicat.sud@ceidf.caisse-epargne.fr](mailto:syndicat.sud@ceidf.caisse-epargne.fr)

Union  
syndicale  
**Solidaires**

## Conditions de Travail

# NON ASSISTANCE A PERSONNES EN DANGER

Après la remise des rapports des médecins du travail en avril dernier, nous avons appris que quatre salariés de la CEIDF avaient tenté de mettre fin à leurs jours en 2010. Un collègue des fonctions support, en congé de reclassement suite au PSE, est malheureusement passé à l'acte. Chaque jour, des collègues, qu'ils soient du siège ou du réseau, nous font part de leur mal-être grandissant en lien direct avec le travail.

Les membres des CHSCT jugeant la situation alarmante ont désigné le Cabinet Cateis afin qu'il mette son expertise au service des CHSCT.

Contrairement à ce que prétend effrontément la direction, les risques de passage à l'acte à la CEIDF ne sont pas à écarter et malheureusement, les actions de prévention incombant à l'employeur ne sont toujours pas perceptibles. Tout juste s'est-il approprié le travail de certaines Organisations Syndicales dans le cadre de la "commission stress" tout en ne retenant que 3 mesures (les moins contraignantes) sur la trentaine proposée.

Le DRHS affiche ainsi sa politique minimaliste en matière de protection des salariés :

- 1 - Tableau de reporting unique et hebdomadaire tant promis, tant attendu et déjà transgressé.
- 2 - Formation de prévention du stress et des risques psychosociaux à destination unique des managers sans remise en cause de la politique commerciale face à la clientèle.
- 3 - Information des salariés sur les moyens mis à leur disposition en matière de prévention du stress et des risques psychosociaux.

En ce qui concerne la santé au travail, il ne peut y avoir de redondance. **Toute expertise devient légitime, dès lors que la santé physique et morale des salariés est en danger.** La direction répète à qui veut l'entendre qu'elle mène une politique "offensive" par rapport aux autres entreprises en matière de risques psychosociaux. L'avis de **Sud** diffère considérablement. En effet, payer des expertises ne permettra pas au directoire de se dédouaner de ses responsabilités : il doit tenir compte et appliquer les préconisations des experts. Or, les tentatives d'intimidation à l'encontre des élus montrent une nouvelle fois que la direction, dans le déni total, déborde d'orgueil et fait preuve d'un aveuglement sans limite. Tout porte à croire que les dérives commerciales encouragées jusqu'au plus haut de la hiérarchie rapportent plus en terme de PNB que ne coûtent l'absentéisme, les accidents du travail, le stress accru...voire la mort de collègue.

### Est-ce aux collègues d'inventer des parades face au stress ?

Le DRHS a traîné des pieds avant d'admettre que le recrutement d'un troisième médecin s'imposait s'il voulait conserver une médecine du travail interne de qualité. Cela devrait être effectif en janvier 2012. Espérons que les médecins pourront consacrer le temps nécessaire à l'écoute des salariés car l'entreprise, transformée en véritable centre de profit, n'a qu'une priorité : la compétition frénétique entre collègues. L'humain, que ce soit pour la clientèle ou les salariés, est volontairement écarté. Aujourd'hui, un comité d'agence ressemble plus à une séance de répartition par ETP des objectifs à dépasser, qu'à un moment d'expression privilégiée sur le travail prescrit ou réel. Cette politique commerciale ne fera qu'accroître le malaise des collègues. Cela sera très probablement confirmé par les résultats du baromètre social ainsi que par les conclusions des expertises Stimulus et Cateis concernant les effets néfastes de la pression commerciale et des mobilités forcées liées au PSE.

**Plus que jamais, des décisions concrètes doivent être prises au plus vite par le directoire en s'appuyant sur les préconisations des expertises sous peine de voir sa responsabilité pénale engagée. Pour **Sud**, renforcer les collectifs de travail, abandonner le benchmark, réduire le stress à sa plus simple expression aurait comme effet vertueux d'améliorer les résultats commerciaux de l'entreprise.**