SOLIDAIRES, UNITAIRES, DEMOCRATIQUES DANS LES CAISSES D'EPARGNE
SUD LOIRE CENTRE 5, rue d'Escures 45000 ORLEANS
TEL : 02 38 78 15 68 (Nord)
TEL : 06 06 64 45 99 (Sud)
Adresse de messagerie : sud.loirecentre@free.fr
Site national : www.sudce.com

INFORMATION EN DIRECT du Comité du 28 septembre 2012

Combien faudra-t-il d'années pour que les valeurs mutualistes soient enfin mises en place dans les Caisses d'Epargne ?

Les banques mutualistes dont nous faisons partie, sont censées appartenir à leurs clients et non à leurs dirigeants et sont supposées défendre les valeurs de « l'économie sociale »

Malgré cela, notre direction semble plus encline à alimenter pôle emploi.
Après les 5 emplois détruits lors de la fermeture définitive de 5 agences rurales, la confirmation d'une perte sèche de 5 postes au service courrier et les propositions de départ à l'amiable de plusieurs seniors qui ne seront pas remplacés et seront indemnisés par l'assurance chômage ne nous rassurent pas. Plusieurs pistes sont également envisagées pour externaliser des tâches qui ne font pas partie de notre cœur de métier….
Pour SUD, la caisse pourrait faire d'autres économies en réduisant le personnel du directoire et en supprimant les postes de releveur de compteurs qui ne sont pas vraiment dans le cœur de métier.
Que faut-il faire pour que la présidente comprenne que sans bras sur le terrain, l'atteinte des objectifs est irréalisable ?
Mais faut-il faire des économies quand l'argent coule à flots dans les hautes sphères?
Le COS, dans son extrême bonté vient d'accorder une petite augmentation annuelle de 15 000€ à son président (soit environ 40% d'augmentation) et une augmentation de 2900 € pour les autres membres. Aux dires de M. de Laportalière, ces augmentations se justifient par l'accroissement substantiel de la charge de travail de chacun de ses membres !!!
Gageons que le personnel qui a vu sa charge de travail fortement augmentée due au manque d'effectif récurrent aura lui aussi une excellente surprise lors des négociations annuelles qui vont bientôt débuter.
Nous pouvons toujours rêver car comme d'habitude, seuls les membres du directoire devraient bénéficier d'une revalorisation de leurs bonus. La part variable du personnel, avec des critères flottants, étant de plus en plus aléatoire !
En plus, si la Caisse doit « taper » dans ses réserves pour rémunérer les parts sociales et boucher les trous du Crédit Foncier et de NATIXIS, l'avenir s'alourdira plus encore et la pression ne sera pas près de s'atténuer.
Tout sera bon pour remonter au classement national du PNB/ ETP
Comme LOIRE CENTRE est dans les profondeurs de ce classement, la fin d'année risque d'être terrible…

Résultats au 31 aout 2012 :

L'objectif délirant de collecte 2012 n'est atteint qu'à 40%, pour autant il n'est pas question de l'actualiser.(dixit F.de Laportalière)

Au mois d'août, il a été ouvert 12 496 comptes et le résultat net est de -167. Quelle dépense d'énergie pour un résultat si décevant….
Le bonus managérial s'éloignant de plus en plus, la tension va encore monter d'un cran !
Plus on descend dans la pyramide de production, plus l'exigence de résultat sera accentuée. Le corollaire de cette situation, une part variable des managers qui ne s'en portera que mieux.
Chaque mois, le syndicat SUD alerte la direction sur les risques psychosociaux liés au fait de laisser subsister des objectifs commerciaux surdimensionnés.
Nous avons porté à la connaissance de l'employeur les dérives induites d'une telle situation.
Malgré cela, notre employeur maintient sa feuille de route coûte que coûte, bien qu'il en soit conscient et bien qu'il partage sur certains points l'analyse du syndicat SUD.
La direction n'apporte aucune réponse à nos interrogations légitimes. Une telle situation génère malheureusement, stress et mal être avec de nombreuses conséquences sur la santé de nos collègues.

Part variable :

Suite à différents « bidouillages » en début d'année qui rendaient illisibles certains critères de la part variable, la direction, est semble-t-il revenue sur les critères définis à l'origine. Elle étudie minutieusement le problème concernant le critère de l'activation.
Il semble utopique, vu ces objectifs, que la part variable soit importante pour nombre d'entre nous.
SUD réitère sa proposition d'alignement égalitaire pour tout le personnel comme c'est le cas pour les membres du directoire.(même montant pour chaque membre d'une même unité)
Cette solution montrerait que les valeurs humaines de Loire centre ne sont pas que des paroles !

Externalisation du courrier :

L'externalisation arrive à grands pas et l'expérience que nous avons acquise sur le sujet depuis quelques années montre que cela entraîne une perte de qualité et une moindre efficacité des relations internes (BOPA, Canal écureuil, Crédits conso, etc...).
La méconnaissance du fonctionnement de l'entreprise par le sous-traitant risque d'entraîner un acheminement plus long des différents courriers et le problème de la confidentialité restera posé.
La DRH se privera également de la possibilité de « reclasser » les commerciaux en difficulté.
SUD redemande la suppression de la classification T2 pour les agents conservés dans ce service.

Orientations de la formation 2013 :

Le budget 2013 sera en baisse par rapport aux années précédentes et ne sera connu qu'ultérieurement. L'auto formation avec de nouveaux outils sera amplifiée.
Le manque d'effectif commercial patent entraîne logiquement le non remplacement de salariés en formation, et contribue à pousser certains responsables à refuser d'envoyer leurs subordonnés en formation. **C'est inadmissible** !

Outils de pilotages : STOP OU ENCORE !

SUD regrette que le responsable du développement soit absent de cette réunion et ne puisse justifier du foisonnement de tableaux de suivi.
La direction n'ayant toujours pas réussi à piloter « dignement » l'organisation du travail et par conséquent la gestion des suivis d'activité collectif et à caractère individuel, revient vers vos élus pour les consulter sur ce dossier. Un dossier nous a donc été remis en séance, soi-disant contenant l'ensemble des suivis collectifs et individuels existants au sein de l'entreprise.

A quoi servent-ils vraiment ?

Toutes les créations de tableaux qui fleurissent ici ou là, et Loire centre doit en être la championne, n'ont jamais permis d'améliorer les résultats.
En réalité, la seule conséquence est de faire travailler les imaginations afin de contourner les règlements pour multiplier les bâtons aux risques pour les utilisateurs de se faire gravement sanctionner.
SUD a immédiatement interpellé la direction en lui demandant une énième fois de supprimer purement et simplement ces suivis individuels.
La réponse ne s'est pas fait attendre :
NON, NON et NON.
Sur ce sujet, Il s'agissait avant tout, à notre avis, d'une consultation du comité d'entreprise n'ayant pour seul objectif que d'allumer un contre feu directement liée au jugement du TGI de Lyon qui condamne la direction de la Caisse d'épargne Rhône Alpes lui interdisant son organisation de travail proche de la nôtre. Nous ne sommes pas dupes et il faudra que notre direction fasse preuve de plus de subtilité pour éviter que sa responsabilité ne soit engagée en cas d'incident majeur dû à l'organisation du travail basée sur le suivi individuel des performances.

Ce type de suivi consiste uniquement en une évaluation individuelle, basée sur une comparaison permanente vis à vis des collègues.
Stress permanent assuré !

Un tel système entraîne bien souvent des pratiques abusives faisant passer la rentabilité à court terme au profit de la CE avant la satisfaction de la clientèle.
Suite à la présentation de tableaux officiels de suivi individuel existants et de leur accessibilité, la DRH s'engage à ne conserver que les tableaux indispensables qui seront répertoriés et seront les seuls à pouvoir être utilisés.

Le projet n'étant pas figé, il est permis de rêver !
SUD a insisté pour que soit revalorisé un travail d'équipe qui a peu à peu disparu dans de nombreuses agences. Tout ceci au détriment d'un service pérenne de qualité pour notre clientèle.

Projet O C E A :

Ce projet vise à mesurer l'activité commerciale et à permettre à la direction de se rendre compte du travail réellement demandé aux commerciaux.
Un panel de commerciaux a été sélectionné et le personnel de plusieurs agences sert dès à présent de cobaye.
Leur activité à la minute est suivie pendant une semaine par auto déclaration.
Il y a eu 24 situations d'immersion par un cabinet externe au sein des services commerciaux et 72 entretiens d'analyse ont ainsi été effectués.
Le résultat sera-t-il en accord avec le but recherché ?

Utilisation du benchmark :

Le syndicat SUD BPCE a fait condamner la caisse d'Epargne de Rhône-Alpes quant à son organisation du travail basée sur le benchmark (voir tract national du 6 /09/2012).

Nous avons donc demandé à la direction des précisions sur les modalités d'utilisation du benchmark en CELC. La direction considère que toute ressemblance avec la CERA serait totalement fortuite et involontaire de sa part.

Sauf que, notre avocat victorieux dans cette décision de justice pense tout le contraire et nous a informés du risque potentiel que prend notre direction à continuer d'utiliser une organisation de ce type, est majeur.

Nous en sommes convaincus, ce type d'organisation met à mal la santé des travailleurs et nuit profondément à leur épanouissement personnel.

La délégation SUD **: F. PELLETIER**, **A. QUESNE, P. RIGAUD**