



Solidaires

Ce qu'il faut retenir de Septembre 2011

Infos DP

Les GC Pros à la Une : Diverses interrogations à ce sujet nous sont parvenues. Tout d'abord, qu'allaient devenir les GC Pros recalés ?

Selon La Direction, chaque cas a été étudié et les souhaits de chacun ont été respectés.

Parfait ! Sauf que nous avons eu écho d'entretiens pas si plaisants qu'on veut bien nous le faire entendre.

D'autre part, cette catégorie de salariés ne possède pas un CAB dédié à leur activité. Nous savons que le RMS est leur référent en la matière. Mais eux-mêmes ont des contraintes professionnelles qui les rendent parfois injoignables. Et quand le client est dans le bureau (sous réserve que le GC Pro ait un bureau approprié, mais nous y reviendrons plus bas !), et que celui-ci reste bloqué par un simple problème informatique, ne pas pouvoir satisfaire à sa demande n'est pas digne de l'image de marque de la CELDA vis-à-vis de cette clientèle plus pointue et après laquelle toutes les banques courent !



Et enfin, parlons un peu de leurs conditions de travail ! Les GC Pros sont, par définition, mobiles dans le cadre de leur structure. Certaines agences ne sont malheureusement pas toutes aménagées pour les recevoir, il en résulte des conditions de réception clientèle pas très pro... !!! On nomme « bureaux » un espace borgne, aménagé parfois dans les archives, ou encore mieux dans la salle des coffres ! Pour La Direction, promis, juré, craché... ça ... n'existe... pas ! Les consignes seraient dans ces cas-là d'aller gérer le rendez-vous chez le client et non pas le contraire ! Mais certains clients ne le souhaitent pas . Ah, la vraie vie des agences, une quatrième dimension pour nos chers directeurs de groupe !

Agences unipersonnelles : Nous avons l'impression, mais est-ce seulement une impression, que ces agences sont les dernières roues des carrosses ! Durant les congés, celles-ci sont de plus en plus souvent fermées pour cause de sous-effectif, ce qui entraîne beaucoup d'insatisfaction de la clientèle, sans parler des agressions verbales de plus en plus fréquentes dès la réouverture et parfois même des soldes de compte ! La Direction nous indique qu'elle fait au mieux chaque été ! Nous sommes en droit de penser que le « mieux » n'est pas encore assez. **Anticiper !!**



Prime sur dividendes distribués : Après étude de BPCE à ce sujet, il s'avère que cette disposition n'est pas applicable en CELDA, nous ne sommes pas éligibles à cette prime.

On nous avait dit le contraire : on nous aurait menti ?

Contrôles LEP : Une fois de plus, nous avons demandé à La Direction d'étaler les envois de courriers aux clients pour le contrôle des LEP, afin que les agences ne soient pas envahies d'un coup d'un seul par les clients à ce sujet. La direction nous précise que les envois ont été effectués en 2 fois cette année. Pour nous, ce n'est pas encore suffisant. Nous ne parlons même pas des occasions commerciales que les salariés ratent du fait d'un trop grand flux de clients et du travail administratif que ce contrôle demande.

Temps de pause déjeuner : Certains DA proposent à leurs équipes de déjeuner ensemble le jeudi midi. Nous entendons bien l'envie de créer une cohésion d'équipe. Sauf que le volontariat se transforme rapidement en obligation, et que ce temps de repas partagé (aux frais du salarié, bien sûr !) profite parfois pour commencer la réunion de l'Heure du Jeudi plus tôt, sous prétexte que le temps imparti n'est pas suffisant. Nous souhaitons rappeler que le temps de pause déjeuner n'est pas considéré comme du temps de travail, et que chacun est en droit de faire ce que bon lui semble durant cette pause qui est du temps personnel. Les DG présents à la réunion nous indiquent que ce genre de pratique ne doit pas exister et nous demandent des noms. Ah, la bonne blague ! C'est tout à fait nos pratiques de faire de la délation ! Nous leur demandons juste de faire passer un message général vers tous les DA à ce sujet.

St Etienne, le 14 octobre 2011.

Versement de fonds des crédits immobiliers : les débloquages de fonds sont aujourd'hui de 2000€ au lieu de 5000€ précédemment.

Nous souhaitions savoir quelles étaient les raisons de ce changement, s'il était légal de débloquer cette somme même si elle n'était justifiée qu'à postériori, et quand l'emprunteur a été averti de ce changement.

L'objectif de cette mise en œuvre est la simplicité et la rapidité des débloquages de fond pour le Réseau, tout en minimisant les risques.

Cette mesure s'applique uniquement aux prêts non règlementés. Les contrats n'ont pas été changés et le service juridique de la CELDA confirme que cela ne pose aucun problème. Ce mode de fonctionnement est sensé soulager le service du CTC en allégeant le mode de déblocage. C'est ce que nous verrons à l'usage, il est trop tôt pour l'infirmier ou le confirmer.

Rapport S.A.C.E.F Caisse d'Epargne Loire Drôme Ardèche 2010.

Difficile de résumer 247 pages du rapport S.A.C.E.F présenté aux élus du Comité d'Entreprise le 15 septembre 2011 sur l'évolution de la CE LDA, replacée plus généralement dans le contexte des Caisses d'Epargne et du Groupe BP CE.

Que retenir, quels éléments mettre en exergue ?

Pour notre part, nous dénonçons depuis pas mal de temps déjà, l'effet ciseau dont sont victimes les salariés de la CE LDA, entre d'une part la baisse constante de l'effectif global et, de fait, l'augmentation des objectifs. Moins de monde pour faire le même travail, sinon plus, ça donne un terreau propice aux Risques Psycho Sociaux.

En y regardant de plus près, on nous rétorquera que l'effectif du réseau augmente (+ 10,5 ETP) et que l'essentiel du « gras » a été prélevé sur les fonctions support (- 23,2 ETP). C'est derrière cette réalité chiffrée incontournable qu'il faut donc aller chercher.

La baisse de l'effectif total de la CE LDA est patente (- 13 ETP).

Cette baisse à l'échelle de la CE LDA se traduit par une baisse totale de - 702 ETP sur l'ensemble des Caisses d'Epargne, les fonctions support subissant le plus gros des pertes (-1188 ETP), alors que le réseau enregistre une augmentation de ses effectifs (+ 486 ETP).

Trompeur, car si l'on décortique encore un peu, l'effectif CDI équivalent temps plein mensuel moyen baisse, et pour compenser l'effectif CDD, lui, augmente. Une nouvelle confirmation, si besoin était, que les CDD sont bien la variable d'ajustement des effectifs de la CE LDA qui permet à l'ensemble de rester en équilibre.

La CE LDA un colosse aux pieds d'argile ?

Un petit zoom sur les mouvements de Personnel de la CE LDA, qui s'élève à 34 départs (dont 11 démissions, 10 licenciements et 10 ruptures conventionnelles), et 18 embauches CDI.

Un 1^{er} constat s'impose : les entrées ne remplacent pas les sorties. Le deuxième est consternant, les chiffres hurlent le mal être au travail et la distanciation des salariés d'avec leur entreprise.

Plus de 91% des départs se font en rupture avec la CE LDA.

Bonjour l'ambiance !!!

L'essentiel de la réunion plénière du CHSCT du 27 septembre a été consacré à l'analyse du Plan d'action sur les Risques Psycho Sociaux proposé de manière unilatérale par la Direction. Il était à l'origine prévu pour répondre à tous les risques sur la santé au travail relevés par le cabinet ESSOR lors de son enquête réalisée en 2009.

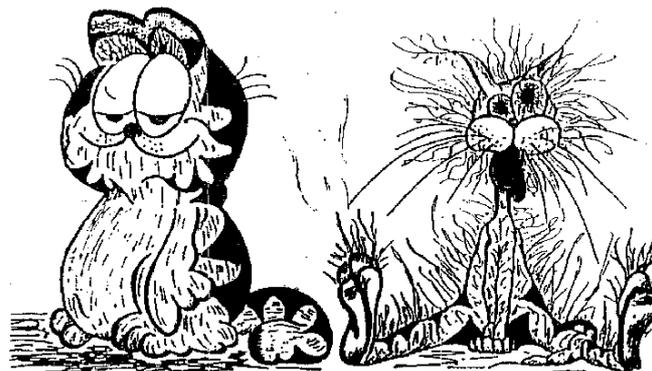
Dans la réalité de ce qui nous est proposé, il ne s'agit en fait que de prévention des situations de difficultés individuelles, et pour gérer ça, de la création d'un observatoire paritaire (3 DRH, 3 voir 4 élus CHSCT un médecin du travail et les 2 assistantes sociales). Dans l'absolu, c'est une bonne chose de créer un espace où les problématiques personnelles puissent être évoquées librement. Le problème, c'est qu'on occulte ici l'essentiel des sources de la souffrance au travail, tout simplement parce que la direction ne se remet en cause sur rien. Organisation du travail, techniques de management, politique de distribution sont des sujets tabous sur lesquels aucun espace de discussion n'existe en CELDA. C'est beaucoup plus pratique de sous-traiter le mal-être par une permanence psychologique par téléphone, que de s'inquiéter collectivement de ce qui ne va pas.

Parfaitement obéissants et dociles vis-à-vis de la DRH du groupe BPCE, nos dirigeants locaux affichent une conception ultra simpliste de la dégradation de la santé des salariés : nous sommes réfractaires au changement parce que nous ne le comprenons pas. Il suffit donc de nous l'expliquer pour nous y faire adhérer. CQFD !!!

On en met donc une bonne grosse couche sur la communication descendante et tout ira bien !!!

A titre d'exemple sur la profondeur des débats en CHSCT, notre proposition d'accord sur les conditions de travail fait 4 pages, et la réponse démagogique qu'en fait la direction fait 4 lignes, dont 2 consacrées aux horaires en agence !!!

Ne nous leurrons pas, c'est par la mobilisation que nous ferons changer les choses en santé au travail, car l'instance prévue pour s'attaquer à ça ne développe pas une combativité exacerbée, loin s'en faut !!!



**DÉPART DE
LA MAISON**

**DÉPART DU
BUREAU**