



« VIOLENCE DES ECHANGES En milieu tempéré »*

Union
syndicale
Solidaires

Alors comme ça, il paraît que notre chère Babette, membre éminente du Directoire, serait encore en grande difficulté personnelle après avoir été un peu chahutée en réunion plénière de Comité d'Entreprise. D'ailleurs sa collègue des Relations Sociales, Mme FERROUILLAT, a bien prévenu : elle ne tolère pas qu'on puisse hausser la voix dans les instances, et à plus forte raison se parler mal. C'est vrai que Sud étant à l'initiative d'un accord national sur les incivilités et les agressions verbales, on devrait dans l'absolu être complètement d'accord avec elle...

Oui mais voilà, dans toute analyse, il faut replacer les choses dans leur contexte. Alors parlons-en un peu du contexte. Depuis son arrivée en CELDA, Mme Philibert a pris le parti des chiffres contre celui des personnes. Un seul leitmotiv :

vendre toujours plus et écraser la concurrence. Souvenons-nous collectivement de ces petits personneges guerriers envoyés aux agences lors de la banalisation. **VIOLENCE DU MESSAGE**. Souvenons nous des 2 rapports effectués par le cabinet ESSOR sur le mal-être et la souffrance des salariés. Leur constat sur les conséquences de la politique commerciale et certaines pratiques managériales était sans appel. Rien n'a changé depuis, bien au contraire. **VIOLENCE STRUCTURELLE**.

Souvenons-nous du jugement en CERA sur le benchmark. L'analyse du Juge est limpide. Il interdit « toute méthode

de comparaison entre eux d'individus et de groupes d'individus ». Nous avons écrit au Président du Directoire pour lui intimer de faire cesser toutes ces pratiques en CELDA. Sa réponse, préconisée par BPCE, a été simple : On ne fait pas ça en CELDA... On vous laisse juges; vous qui n'êtes jamais comparés aux autres dans une agence qui n'est jamais comparée à une autre. **VIOLENCE INSIDIEUSE et désormais ILLEGALE**.

Souvenons-nous que nous étions il y a peu encore une bonne centaine de salariés en plus, dans une entreprise qui ne considérait pas systématiquement les rencontres avec les

« petits » clients comme des pertes de temps et d'argent. **VIOLENCE SOCIALE**.

Souvenons nous de ce temps où entre le Directeur général de la Caisse d'Épargne et un nouvel entrant la rapport salarial était de 1 à 8, alors qu'il est aujourd'hui de 1 à 20 sans parler des parts variables indécentes de nos dirigeants, **VIOLENCE de l'INJUSTICE**.



Arrêtez de hurler, c'est indécent à la fin...!

Et voici que nous revient ce que nous avons annoncé, à Sud, dans notre combat contre la carte de démarchage. Quelque technocrate en mal de reconnaissance remet à l'ordre du jour l'idée du « porte à porte » pour aller rechercher les clients qu'on fait fuir de nos agences. **VIOLENCE DE L'INDIGNITE ET DE LA PERTE DE SENS DU METIER**.

Alors bien sûr mesdames vous pouvez vous la jouer indignées et victimes, il n'empêche que la « douceuse » violence que vous et les vôtres semez dans l'entreprise justifie bien quelque vent de révolte chez les représentants du personnel. **Qui sème le vent.....**

Saint Etienne, le 5 février 2013.

* Film de J-Marc MOUTOUT sorti en 2004...à voir ou revoir !



Dans sa grande générosité BPCE nous offre..... le code du Travail !

Le 14 février prochain, nous sommes convoqués à un CHSCT exceptionnel où nous allons, entre autre, échanger sur l'application local de l'accord national sur les conditions de travail, saison 1.

En effet, soucieuse de ne pas tout mélanger la direction du Groupe a souhaité, comme d'habitude, saucissonner les domaines relatifs aux conditions de travail. La saison 1 a été consacré à la mesure de la charge de travail avec la ponte d'un document directeur : Le livre blanc.

De quoi s'agit-il en fait ? D'une synthèse rapide et parcellaire des différentes disciplines qui « étudient » la santé au travail. C'est une suite de recommandations sur les manières de mesurer , ou pire de faire mesurer la charge réelle de travail, dès lors qu'une alerte apparait. C'est juste ce que dit le Code du Travail qui oblige l'employeur non seulement à intervenir sur toute situation à risque mais aussi à le faire de manière efficace (« obligation de sécurité de résultat » dit la jurisprudence.

Alors nous allons « discuter » au sein du CHSCT sur la mise en application de cet accord sur la mesure de la charge de travail. Après plusieurs années d'enquêtes syndicales et d'expertises externes, les évidences sont connues de tous. Evidence des chiffres d'abord ; la CELDA a baissé ses effectifs de 10% en 10 ans et multiplié sans compter les contraintes de conformités et les exigences de résultats commerciaux. Evidence de bon sens ensuite pour comprendre que le poids d'un métier galvaudé pour lequel on nous demande de renoncer à des valeurs fondamentales s'accroît naturellement pour vite devenir insupportable.

Ces constats là on ne les retrouve pas dans le livre blanc qui est très « politiquement correct », langue de bois traditionnelle des négociations locales ou nationales. Vous pouvez compter sur vos élus Sud au CHSCT pour remettre les pendules à l'heure et rappeler que pendant ces interminables bavardages stériles, nos collègues continuent à galérer pour assurer la pérennité de la CELDA.

BULLETIN D'ADHESION

J'adhère au Syndicat National SUD Caisses d'Épargne

NOM : **Prénom :**

Sexe : **Date de naissance :**

Adresse complète :

Tél perso :

Adresse courriel perso ou pro :

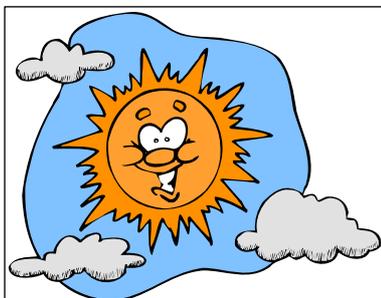
Affectation :

Cotisation mensuelle (0,40% du salaire net annuel divisé par 12) soit :euros.

J'autorise la section syndicale SUD CE LDA à prélever ma cotisation syndicale sur mon compte n° (joindre un RICE)
ou je fais un chèque à l'ordre du Syndicat Sud.

A : **Le**

Signature :



Section syndicale Sud LDA

Fauriel 2 Rue des frères Ponchardier

BP 147 42012 St Etienne cedex

tel: 04.77.47.72.28 fax: 04.77.47.72.27

Mail : sudlda2013@free.fr

Site internet : www.sudce.com