



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.sudbpce.com
Email : sudceidf@orange.fr



SUD BPCE



tous ensemble !

INFOS CE : Réorganisation de la DRH

La qualité de vie au travail, Y'aura une direction pour ça !

Après tout, il n'y a aucune raison pour que la DRH soit épargnée par les éléments de contexte qui ont prévalu à toutes les réorganisations intervenues au sein de la CEIDF depuis sa création. Alors nous y voilà : contexte économique tendu et fortement concurrentiel, importantes évolutions, profondes reconfigurations des principaux acteurs bancaires : tout y est, ou presque. Il ne manque que... le réchauffement climatique.

De la place déterminante de la direction des ressources humaines dans un plan stratégique 2014-2017 encore tenu secret à toutes les déclarations de bonnes intentions, on ratisse large, très large même :

- Faciliter le développement des compétences,
- Permettre de développer l'engagement de la ligne managériale,
- Proposer des perspectives motivantes d'évolution professionnelle,
- Et surtout, surtout, maîtriser et améliorer les conditions de vie au travail..

Mais à quoi sert une réorganisation, même pensée et volontariste, si au préalable il n'y a pas une réelle politique et une réelle volonté de bien faire en termes de relations humaines et sociales, en termes de relations sociales ? Poser la question, c'est y répondre.

Une fois cette réorganisation effectuée, le mandataire social en charge du Pôle ressources s'estimera-t-il en capacité de s'atteler à la tâche afin de :

- Développer une véritable politique sociale au sein de la CEIDF afin d'atteindre l'égalité professionnelle et salariale F/H ?

- Améliorer durablement les conditions de vie des salariés de la CEIDF par une politique salariale digne de ce nom, en termes d'évolution, de rémunérations, etc ?
- Négocier véritablement et parvenir à la signature d'un accord d'intéressement pour les 3 années à venir ?
- Prévenir les risques psychosociaux au sein de l'entreprise, et améliorer durablement les conditions de travail des 4 800 salariés ?

Les élus **Sud** s'attarderont sur la « tarte à la crème » de ce projet de réorganisation : la création d'une direction adjointe de la Qualité de vie au travail couvrant :

- Le service de santé au travail
- Le service social et la mission handicap.

C'est un directoire qui, au mieux se désintéresse, au pire foule au pied :

- Toute tentative d'établissement d'un dialogue social,
- Les relations avec les instances représentatives du personnel à commencer par le Comité d'entreprise,
- Les conditions de travail des salariés,
- Le Plan d'actions pour la prévention du stress et des risques psychosociaux de la Caisse d'épargne Ile-de-France, qui prend l'initiative.

En dehors du fait que la qualité de vie au travail ferait partie de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) et que la création d'une direction même adjointe compterait dans la part variable du directoire de la CEIDF, qu'en penser, et qu'en dire ?

Alors que le très minimaliste plan d'actions pour la prévention du stress et des risques psychosociaux mis en

.../...

place de manière unilatérale par l'employeur le 14 février 2012 prévoit dans le cadre des outils de suivi d'activité que « *tout salarié reconnu comme travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ne sera pas compté dans l'ETP benchmark de son agence de rattachement mais dans celui de sa DR* », le DRHS membre du directoire fait tout l'inverse. Et ce n'est qu'un exemple parmi d'autres.

Et dans le même temps, par une politique commerciale et sociale loin de faire ses preuves, l'employeur détériore cette qualité de vie au travail :

- Diminution ou manque de moyens alloués pour effectuer son travail dans de bonnes conditions,
- Diminution des effectifs,
- Manque de reconnaissance financière alors que les exigences des emplois au mieux restent les mêmes, voire progressent considérablement.

Quant au respect, à la reconnaissance ou l'épanouissement des salariés, ces mots n'ont que très peu de sens à la CEIDF pour une très grande partie des salariés.

Maintenant que la DRH évolue sur la partie gestion de carrière et visibilité en termes de construction de parcours professionnels, cela paraît effectivement essentiel tout comme le fait d'installer au sein des équipes un état d'esprit de qualité de service. Mais cela ne nécessite pas une réorganisation. Une bonne volonté devrait suffire.

Les élus **Sud** ont voté contre ce projet de réorganisation de la DRH.

EFFECTIFS 2014 :

La pénurie organisée

La qualité de vie au travail ? Est-ce que, par hasard, ça ne commencerait pas par une organisation du travail bâtie autour d'un effectif suffisant ?

A priori, pas pour le directoire qui organise la pénurie en 2014, comme il l'avait fait en 2013.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, le budget 2014 a été établi sur la base d'un effectif de 4 234 ETP économiques actifs en moyenne annuelle.

En juillet, ce chiffre ressort à 4 104 ETP soit -130 par rapport au budget. Les départs de l'entreprise ne sont pas remplacés depuis le 1^{er} janvier, 14 embauches CDI contre 121 sorties sur la même période. Les renforts promis ne sont pas au rendez-vous. D'après le DRHS, ce serait dû à la réorganisation de la BDD.

La réduction des coûts sociaux faisant partie de sa part variable, moins il y a de salariés, plus la productivité augmente et plus la part variable du directoire sera confortable. CQFD

COFFRES-FORTS NUMERIQUES :

Un franc succès avec... 2% d'activation

C'est à l'occasion d'une question sur le rapport ventes nettes/ventes brutes des coffres-forts numériques que le DRHS, G. Dusart, nous a confié SA vision toute personnelle de la performance.

Avant de vous la livrer, reportons-nous un an en arrière : lancé officiellement en octobre 2013, le coffre-fort numérique a fait l'objet d'une campagne de commercialisation forcenée dès le mois d'août.

A grand renfort de séances de phoning, d'utilisation d'OVAD, il fallait que la CEIDF soit la première, la plus forte, la meilleure et que bien entendu son directeur de la BDD puisse s'enorgueillir de sa place de 1^{er} au benchmark.

Aujourd'hui, sur les 80 000 ventes brutes réalisées depuis le lancement, seuls 2 % ont été activés, soit : 1 600 des coffres - forts vendus. Vous avez bien lu et c'est sur la base de cet excellent résultat que le DRHS a cru bon de saluer la novation du produit et l'avant-gardisme de ses créateurs. Un si bon produit qui rencontre si peu de succès, quel dommage.

Dernière minute :

SPECIAL REORGANISATION DU POLE BDD

A la demande des élus **Sud**, un Comité d'entreprise extraordinaire aura lieu le 24 septembre prochain sur :

- la nomination des DR,
- la nomination des DSC
- l'envoi des courriers individuels.

Un point sur le nombre exact de mobilités géographiques induites, le nombre exact de mobilités fonctionnelles, le périmètre géographique d'activité des AGC - RGC roulants sera également fait.

Au-delà de ces questions, si vous avez des remarques, des revendications à faire valoir c'est le moment.

N'hésitez pas à contacter la permanence et les élus au Comité d'entreprise.