



Solidaires

sudceidf@orange.fr

votre syndicat à la CEIDF

BPCE

www.sudbpce.com

64-68 rue du Dessous des Berges
75013 Paris - 01 70 23 53 40 (38)

RÉSEAU/SIÈGE

AVEC LA COVID L'ÉCART SE CREUSE, LA SITUATION EST-ELLE IRRÉMÉDIABLE ?

On est tous dans le même bateau, on travaille tous pour la même entreprise et pourtant lorsqu'on interroge les collègues du réseau, ils estiment bien souvent être les parents pauvres de la CEIDF.

D'où vient ce sentiment d'être moins bien lotis ? Est-ce légitime ?

Pour les élus *Sud* qui s'expriment au nom de tous les salariés dans les instances représentatives du personnel, il n'est pas question d'opposer les collègues du siège à ceux du réseau. *Sud* au contraire revendique un traitement juste et équitable pour tous.

Un siège qui a encaissé nombre de déconvenues

Quand on remonte le temps et à bien des égards, les collègues du siège ont subi des revers :

- PSE
- Réorganisations à répétition
- Suppressions et mutualisations de services et de postes
- Déménagements de sites (avec la fusion des 3 caisses à Louvre et par la suite à Athos sans compter les déplacements parisiens au gré des fluctuations immobilières)
- Organisation du travail en open-space
- Remise en cause des horaires variables (permanence et raisons de service)

Dégraissées jusqu'à l'os, il reste aujourd'hui moins de 1400 salariés aux fonctions supports. Cela représente une perte de 25% des effectifs en 10 ans.

Pourtant, même moins nombreux ces collègues soutiennent en interne les commerciaux, le réseau ne peut agir seul.

Durant la période du confinement les fonctions supports ont démontré une grande capacité d'adaptation. A tel point que la défiance de la direction à l'égard du télétravail a volé en éclats. Dans un contexte très inédit, les salariés ont démontré avec les moyens du bord au plan informatique qu'ils pouvaient assurer le plan de

continuité de l'activité ce qui a rendu possible des négociations sur le télétravail jusqu'alors inenvisageables. C'est un mouvement de fond qui n'est pas propre à la CEIDF, bien sûr.

Néanmoins, l'accord sur le télétravail que *Sud* a choisi de signer cet été pour mettre un pied dans la porte, si timide soit-il, était loin d'être gagné avant le confinement.

Il ne faut pourtant pas s'y tromper le télétravail ne présente pas que des avantages. Le temps de travail et l'isolement restent de vrais problèmes qui ne doivent pas être ignorés au profit du confort de ne plus perdre son temps dans les transports franciliens.

Malheureusement, ce droit ouvert aux salariés du siège a ravivé l'amertume des collègues du réseau et, ils ont le sentiment qu'ils sont les parents pauvres de la CEIDF

Les écarts de situation se creusent entre les personnels.

- Des horaires de travail variables, avec des plages étendues en cette période Covid, contre des heures de travail fixes imposées en agence par les horaires d'ouverture et de fermeture à la clientèle.
- Des rémunérations plus élevées au siège du fait d'un nombre plus important de cadres qui ont des métiers de spécialistes contre une

représentation élevée des emplois de faibles classifications en D et F. Et donc de plus petits salaires dans le réseau.

- Le travail du lundi au vendredi contre le travail du mardi au samedi
- Le travail sur site distant sans équivalent au réseau.

La liste n'est pas exhaustive mais travailler au siège permet également d'accéder à un restaurant d'entreprise, des tisanières, des fontaines à eau, des places de parking pour les voitures, les vélos.

Et enfin, tout dernièrement le télétravail avec un nouvel équipement en PC portables généralisé. Bien entendu, les élus **Sud** savent les limites de ces différences de traitement.

Les parts variables sont un peu plus élevées dans le réseau, les commerciaux peuvent parfois encore travailler près de chez eux. La cohésion des équipes y est plus forte.

Mais force est de constater que les demandes de mobilité du réseau vers le siège sont bien plus nombreuses que celles du siège vers le réseau. Et elles aboutissent peu souvent puisque que l'effectif du siège est contraint.

Les salariés des agences sont irrités et irritables car depuis des années, l'effectif des agences est en nombre insuffisant alors que les campagnes commerciales et les attentes en PNB sont énormes.

Le turn-over est d'ailleurs un des indicateurs inquiétant de l'insatisfaction des commerciaux, en tous cas des plus jeunes qui ne restent pas à la CEIDF : les 3 premières années, 1 salarié sur 2 quitte l'entreprise. Départs qui gagnent maintenant les quadragénaires dont l'ancienneté est en moyenne de 10 ans.

Sud pense à l'inverse de nos dirigeants qu'il n'y

a pas de fatalité, tout est toujours à recommencer y compris le travail.

A qui profite le crime ?

Une certitude : pas plus aux salariés du siège qu'à ceux du réseau qui doivent rester unis pour obtenir de la direction de la considération et un meilleur statut.

Les salariés du réseau attendent que soient prises en compte leurs difficultés quotidiennes particulièrement accrues en cette période. Conseiller et vendre aux clients de la Caisse d'Épargne en pleine crise sociale, économique et sanitaire est plus que jamais difficile.

La direction a refusé de distribuer la prime Macron, puis la prime Covid alors que les agences maintenues ouvertes pendant le confinement ont travaillé à effectif très réduit, en improvisant souvent des solutions pour rassurer les clients. Si une prime ne suffit pas à satisfaire **Sud** sur le fond, c'est a minima reconnaître l'effort important réalisé par les collègues.

Côté conditions de travail, à la CEIDF comme dans tous les groupes bancaires, des sommes astronomiques sont dépensées pour embellir le réseau d'agences. De l'argent, il y en a. Mais pour nos employeurs, l'amélioration des conditions de travail se réduit à réaménager les agences alors que ces espaces sont avant tout conçus en direction des clients pour être plus agréables et plus attractifs.

Quand l'employeur s'inspire du siège dans le réseau, il choisit le pire comme de déclinier l'open space aux agences dites collaboratives. Par contre, il refuse catégoriquement le télétravail même une fois par semaine, même pour les chargés de clientèle pro et GP, équipés de portables !

Parlons plutôt aménagement du temps de travail et embauches pérennes.

Sud revendique depuis longtemps les 32 heures sur 4 jours, c'est aujourd'hui plus vrai que jamais. La pandémie n'a pas fini de transformer les modes de travail, rejoindre des collectifs tels que Sud pour ne pas être en reste, participe à une démarche non résiliente et constructive.

A Paris, le 14/10/2020

Jean-Philippe Bastias - Valérie Boisliveau - Thierry Bordier - Martine Desaulles
Patrice Drigny - Pascale Monchal - Boris Violet

