

(INDI) GESTION DU COVID EN CELR

Les organisations syndicales ne peuvent communiquer avec les salariés que par l'envoi de tract papier et ce même pendant la crise que nous venons de traverser, la communication syndicale par mail étant interdite par notre Direction.

Nous souhaitons donc au travers de ce tract recenser les événements marquants dans la gestion de la crise jusqu'à ce jour avec le peu de recul que nous pouvons en avoir.

Pour de nombreux salariés, ainsi que pour SUD SOLIDAIRES, l'entreprise n'a pas été à la hauteur en terme de protection sanitaire.

Phase 1 : Avant le confinement, l'employeur assimilait le COVID à une simple grippe ! Certains pays d'Europe étaient déjà fortement impactés et aucune mesure de prévention n'était appliquée en CELR. Pour exemple, certains salariés revenant de vacances de Lombardie étaient priés de revenir au plus vite sur leur poste de travail.

Phase 2 :

Le confinement : les employés de banque ont été désignés par B.LEMAIRE comme indispensables pour le bon fonctionnement de l'économie. Nous avons dû laisser nos agences ouvertes : mais dans quelles conditions ? **La peur au ventre, aucun masque, aucune visière, aucun plexiglass.** Seule une dotation tardive de gants ou de gel a été fournie au personnel du réseau mais bien insuffisante compte tenu de la situation.

D'autres Caisses ou d'autres réseaux bancaires ont opté pour une fermeture des agences ou un roulement par équipe ainsi que le télétravail pour le réseau. **Rien de tout cela en CELR.**

En coulisse : Sud Solidaires a menacé la direction de faire appel à son avocat pour qu'elle renonce à obliger les salariés en arrêt pour garde d'enfants à revenir le samedi matin. De même, nous avons dû insister sur le paiement des heures supplémentaires effectuées par obligation entre 12h15 et 13h28 en agence pour que l'employeur autorise un départ anticipé des salariés à 16h30.

Télétravail : pour les fonctions support le télétravail a été rapidement généralisé, tandis que pour le réseau seuls certains métiers qui étaient stratégiques pour l'entreprise ont été basculés d'office d'arrêt pour garde d'enfants en télétravail.

L'accord sur le télétravail revient en négociation mais du côté de la Direction c'est un NON catégorique pour le réseau !

Salariés de la filière crédits et du marché des professionnels :

Cette période a été épuisante : le stress au quotidien des relances clients, la charge de travail, les procédures changeant quotidiennement (PGE).



Du côté de la direction : pas trop de problèmes, nos membres du directoire se partageaient 700m² à 7 !

Nous noterons les interventions de notre président remerciant régulièrement les salariés, mais nous aurions apprécié un réel geste de sa part, notamment au travers de la prime MACRON... mais chut... sujet tabou...

Notre membre du Directoire en charge du pôle BDD a brillé par son inexistence dans sa communication auprès du réseau commercial... ah non pardon nous avons pu l'apercevoir sur France3...

Phase 3 : Le déconfinement : Hourra, arrivée des masques, des visières, des plexiglass !!!
et... **des challenges commerciaux** !!!!

La pression commerciale est repartie de plus belle, les DG n'ont plus de limites dans leur demande de production.

Mêmes si les restaurants sont restés fermés, fini les horaires anticipés avec la fermeture à 16h30 !!!

-Le COVID ? Oublié, c'est derrière nous...

-Les Salariés épuisés ? Pas grave, maintenant il faut vendre !

-Les CDD ? Il n'y en a plus, les contrats n'ont pas été renouvelés.

-E-learning ? Connaît pas la crise...

-Les managers ? Alors que l'entreprise ne souhaite plus de CC, ce sont eux qui tiennent l'accueil...

-La reconnaissance du travail ? Les fonctionnaires ont eu leurs primes, certaines Caisses et BP ont donné des primes PEPA ou des jours de congés supplémentaires aux salariés présents pendant le confinement. En CELR RIEN !!! Seuls certains salariés présents pendant la crise seront récompensés, mais aucune règle écrite, tout à la main des DG ou chefs de service. Totale opacité ! Qui bénéficiera de cette mesure ? Nous demanderons des comptes à l'employeur.

-L'Informatique : problème réglé car éludé, nous ne pouvons plus faire remonter les dysfonctionnements en séance DP.

-Le maintien de nos emplois ? Suppression du groupe Lozère, suppression de postes dans le groupe Ouest Hérault.

SALARIES ne soyez pas dupes ! La seule chose importante pour nos dirigeants c'est bien le PNB et la place de la CELR à ce foutu Benchmark.

ATTENTION à l'année prochaine, il faut s'attendre à une vache très maigre en matière de part variable, d'intéressement et de NAO...

Selon Hutcheson, le principe de la vertu dans l'âme, est la bienveillance...

Il la définit ainsi : « Une affection qui vous porte à désirer le bonheur de notre prochain »

Nous ne devons pas tous avoir la même définition de ce terme.



La section SUD-Solidaires CELR