



**Formations : respecter les délais,
c'est aussi respecter les salariés**



Quelques chiffres sur les effectifs :

Effectif total CDI : 2 979
Femmes en CDI : 61% (1 814)
Hommes en CDI : 39% (1 165)
Cadres : 37,1 % (1 105)

Pourtant dans le ratio H/F pour l'encadrement le résultat est clair et parlant :

Seulement 1 femme sur 3 est cadre 31,8 % (576)
1 homme sur 2 est cadre 50,5 % (589)

À la CEHDF, le plafond de verre est toujours fourni. Et il n'a pas une fissure.

Voici encore quelques chiffres :

Ophelia Master SME :
Opération de refinancement BPCE à hauteur de 800 millions d'euros (sur un programme total de 6 milliards, quand même).

Pendant ce temps-là, BPCE sort **6,4 milliards** pour le rachat de la banque portugaise Novo Banco. Pourquoi se gêner ? Ce n'est pas leur argent. C'est (aussi) celui de notre Caisse.

Alors oui, dans les grands discours enthousiastes, on nous explique que :
« Il faut investir ! L'argent est fait pour circuler ! L'avenir, c'est la conquête, l'innovation, le développement... » Bref, bla bla bla.

Mais quand on propose d'investir sur les salariés, de **rattraper la perte de pouvoir d'achat, de partager les richesses que NOUS produisons chaque jour...**

Là, changement de ton :
« Attention, contexte incertain, prudence budgétaire, climat économique tendu, pas le moment... »

Quand il s'agit d'acheter des banques à l'étranger, c'est l'open bar. Quand il s'agit de mieux payer ceux qui font tourner la boutique, c'est rideau.

CSE d'avril : Dialogue social version double discours ?

Quand la direction parle de condition de travail idylliques en période estivale ... mais exige de terminer les formations réglementaires en plein été.

La théorie : jusqu'au 29 novembre pour se former

Officiellement, la direction a affirmé aux représentants du personnel, lors du plan de formation, que les salariés avaient jusqu'au 29 novembre pour boucler les formations obligatoires. Ça, c'est la version officielle.

La pratique : injonction d'être formé... avant fin août !

Derrière les rideaux, les consignes changent : injonctions locales, objectifs imposés dès cet été, pression renforcée sur les équipes. Et tout ça, en période estivale :

- Équipes réduites de moitié,
- Campagnes commerciales à finaliser (et bien sûr, il faut être « 1er » !),

Mais chut... ça faut pas en parler, sinon...

Des injonctions irréalistes

Quand vos représentants **Sud** ont osé pointer l'incohérence du dispositif, en rappelant :

- La pression mise sur les salariés,
- L'incompréhension totale des directeurs d'agences au sujet de cette consigne,
- Et la contradiction entre les discours et les actes...

La direction répond qu'elle prévoit un suivi renforcé de la complétude des formations.

Si le suivi peut avoir du sens à condition qu'en terme d'organisation du travail, la direction le permet et en donne les moyens aux salariés, il est essentiel que cet outil ne devienne pas un levier de pression supplémentaire, ni une forme de sanction déguisée pour des collègues déjà sollicités de toutes parts. Est-ce la conception du dialogue social que la direction veut afficher dans ses rapports : un dialogue punitif ?

Sud demande de la cohérence, du respect et de la confiance

Nous demandons à la direction de :

- Respecter ses propres engagements : formation possible jusqu'au 29 novembre,
- Cesser de rajouter de la pression inutile en pleine période estivale,
- Faire confiance aux directeurs d'agence pour piloter les formations à leur rythme,

Parce qu'un dialogue social ne se construit ni sous la contrainte, ni avec des doubles discours.

Votre **SYNDICAT**
à la CEHDF



REJOIGNEZ SUD Solidaires

Linda Hsaini

Bruno Houdart

Marianne Rzeznicki

Sonia Jakimow

Bernard Beaumont

SUD.SOLIDAIRES.HDF@GMAIL.COM

www.sudbpce.com

