

► **Banque Populaire – Caisse d'Épargne naissance de la Commission Nationale Groupe CFDT**

La CFDT se met en ordre de marche et a créé en interne une **Commission Nationale Groupe** composée de 10 membres élus issus de la Caisse d'Épargne, 11 de la Banque Populaire et 5 des filiales (Banque Chaix, BPCE SA, Natixis, CFF, Crédit Commercial du sud ouest) avec une représentation de l'informatique groupe en la présence de Brigitte Seignobosc pour iBP, Donato Pascale et François Poupard pour GCE TECH.

Son but est d'avoir une vue d'ensemble du nouveau groupe, d'échanger des informations, de négocier avec BPCE et de valider les accords devant les réorganisations successives qui ne manqueront de se produire.

La volonté de la CFDT est de construire un statut commun afin d'éviter la mise en concurrence des salariés, et de déplacer les négociations au niveau de BPCE, sans différenciation des salariés Banque Populaire, Caisse d'Épargne, qui doivent être intégrés dans un projet commun, devant un problème d'emploi, de mobilité professionnelle qui risquent de s'imposer.

Lors de la première réunion de la CNG qui s'est tenue le 15 octobre les représentant CFDT de la CNG ont acté une demande de rendez vous à J. C. Vergne, DRH du Groupe BPCE, afin, entre autre, de mettre très rapidement en place le « Comité Stratégique » et le Comité de Groupe BPCE. Le rendez vous est pris le 28 Octobre 2009.

► **Plate forme sociale GCE TECH et GCE BS cela avance...doucement mais sûrement**

Le temps de travail, les astreintes, le temps partiel, les horaires spécifiques, autant de thèmes qui sont ouverts. Si le temps de travail est quasiment finalisé ainsi que le temps partiel, les autres n'en sont qu'aux prémices (horaires spécifiques, avantages divers etc...). Avec l'espoir d'une signature globale pour une application au premier trimestre 2010. Vient se rajouter la gestion des seniors ainsi que la GPEC. Pourquoi ?

Tout simplement parce que la loi impose la négociation sous peine de pénalités importantes (1% de la masse salariale) si aucun accord n'est signé avant le 1er Janvier 2010 (ou mis en application de manière unilatérale).

Mais qu'attend-on de la gestion des seniors (plus de 45 ans !!!) ? Il suffit déjà d'écouter les plus de 55 ans, ou bon nombre d'entre eux souhaitent une pré retraite, ou une Pré Retraite Progressive.

Ne saucissonnons pas les problèmes. La gestion des seniors fait partie intégrante de la gestion globale des salariés de l'entreprise. C'est plus dans une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Carrières qu'il faudra traiter. GPEC qui est trop souvent un serpent de mer servant, hélas de base, à la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (voir dans les caisses CELA, CEBPL, CELCA, CELC, CELR, CENFE, CEN, CERA générant 1381 départs).

► **Orange juice... ou Panique à bord sur le navire production**

Pour des raisons d'économie et de restructuration, un désengagement des prestataires a déjà été mis en œuvre depuis plusieurs mois. A contrario de l'édition où le désengagement a été progressif, la production a opéré en mode big bang. Réalisé essentiellement sur des objectifs budgétaires et non sur des objectifs opérationnels, il en découle des surcharges de travail pour certains (diminution des équipes puisque disparition de prestataires) et pour d'autres une sous charge avec en prime un transfert de compétence quasi inexistant.

La répartition des ressources sur plusieurs sites, sans parler des mobilités fonctionnelles à répétition, et des lettres de missions pour pallier à ces manques a généré des heures supplémentaires, des arrêts de travail, et un personnel sous pression.

La seule réponse de la part de la direction a été le projet de transformation qui n'a pas encore démarré. Il n'en demeure pas moins que cela va se ressentir sur la qualité de service. Il n'y a pas eu d'anticipation sur ce projet, seulement une obéissance aveugle aux ordres de la sacro-sainte économie, avec comme support, un bout de papier et des salariés que l'on considère comme des numéros et que l'on peut à loisir effacer, transformer, déplacer...

Pour des raisons économiques, la production fonctionne de plus en plus en mode pompier engendrant un surplus de stress chez un personnel y étant déjà trop exposé.

Plus généralement, le personnel de nos deux GCE commence à ressentir sur sa santé la fuite en avant de notre direction. Les preuves sont là, augmentation du stress, morosité ambiante, arrêts de travail pour mal-être, surmenage... Il va falloir y pallier rapidement sous peine d'incidents majeurs de production.

Elections des Instances Représentatives du Personnel. Vous avez dit : « usine à gaz ? »

Bientôt des élections sur GCE TECH (janvier 2010?) et négociation du protocole électoral début novembre. Mais dans quel contexte, un CE unique avec 49 titulaires, 15 Comités de Vie locale.

L'accord sur les Instances Représentatives du Personnel n'a pas été signé par la CFDT et ce, pour deux raisons majeures :

- **La disparition des CEt**, fragilisant les sites et la perte de l'autonomie de gestion des œuvres sociales.
- **La représentativité syndicale dans l'entreprise GCE TECH** du fait d'une élection par site où toutes les OS ne sont pas représentées.

Mais *alea jacta est*, l'exercice est terminé et certains y ont trouvé des avantages. Malheureusement cet accord fait plus penser à une usine à gaz qu'à une véritable représentation sociale. Malgré nombre de représentants sur chaque site, il n'en demeure pas moins que 49 élus autour de la table cela fait plus penser à la douma soviétique qu'à un Comité d'Entreprise...

S'ajoute à cela la gestion des œuvres sociales soumise à un « comité des fêtes » ayant peu d'autonomie, et du fait de la structure, chaque salarié, pourra de droit, revendiquer d'une activité, d'un voyage, ou d'un cadeau d'un autre « comité des fêtes » d'un autre site puisque juridiquement il n'y aura qu'un Comité d'Entreprise. Voilà déjà une des limites de l'exercice.

Etant non signataire de l'accord sur les Instances Représentatives du Personnel pour les raisons citées ci-dessus, la CFDT à cette heure ne souhaite pas s'associer à la signature du protocole électoral.

PONS pilote

Lentement, mais sûrement, GCE Business Services erre tel un animal dissocié du troupeau, les yeux hagards, essayant de se raccrocher à un passé perdu, vers une lente agonie. De discours lénifiants en réorganisations hypothétiques, les présidents se succèdent et rien ne bouge et ne bougera. Gageons qu'ils auront tous empoché les sept deniers de leur forfaiture. La lente agonie est en route, et l'inéluctable fin se profile quelques semaines après les dernières migrations des caisses ARPEGE.

Paraphrasant André MALRAUX, François PEROL juché sur une estrade devant « Avant-scène » pourra alors dire : "Entre ici Business Services avec ton terrible cortège de collaborateurs désabusés..."

[Clap de fin]

Le saviez-vous ?

Le Droit Individuel à la Formation ne s'use que si l'on ne s'en sert pas

Beaucoup d'entre nous ce dernier trimestre ont encore leur compteur de DIF à son maximum, soit 120 Heures. Afin de ne pas perdre les 20 heures supplémentaires qui vous seront allouées en début d'année prochaine, voici quelques rappels sur les modalités d'utilisation de votre Droit Individuel à la Formation (DIF): Rappelons que pour chaque salarié, le DIF est une occasion exceptionnelle d'accéder à des formations professionnelles correspondant à un développement de compétences individuelles sur-mesure, à leur initiative et avec l'accord de l'employeur

Si vous en êtes à l'initiative, vous devez faire une demande écrite à votre employeur en indiquant le type d'action choisie mais aussi, si possible, l'organisme pressenti, la période à laquelle vous souhaitez vous former et l'objectif poursuivi sans oublier un devis lié à la formation que vous désirez suivre. Si vous n'avez pas de réponse des Ressources Humaines, au bout d'un mois, votre DIF est alors accordé de manière tacite.

Chaque salarié est informé via son bulletin de salaire du total des droits acquis au titre du dispositif DIF Vous pouvez réaliser votre DIF hors temps ouvré, (avec une allocation formation à hauteur de 50 % du salaire net) ou sur le temps de travail (avec maintien intégral du salaire. Dans tous les cas, l'employeur prendra à sa charge les frais de transport tout comme les frais de repas et d'hébergement.

L'agenda

Réunions de négociation :

4 et 5 Novembre
26 et 27 Novembre
2 et 3 Décembre

CIC Extraordinaire : réorganisation

29 Octobre

CIC :

19 Novembre
17 Décembre

Vos délégués CFDT

Montrouge

DSC Donato Pascale **06 23 88 01 24**
DSL Jacqueline Drouin **06 80 03 14 75**

Aix en Provence

DSCA François Poupard **06 87 26 23 32**
DSL Salim Orabi **06 07 88 80 08**

GCE BS

DSL Philippe Jallet **06 22 19 43 89**

Toulon

DSL Benoit Bel **04 94 22 83 10**

Nancy

DSL Dominique Roca **06 87 71 88 09**