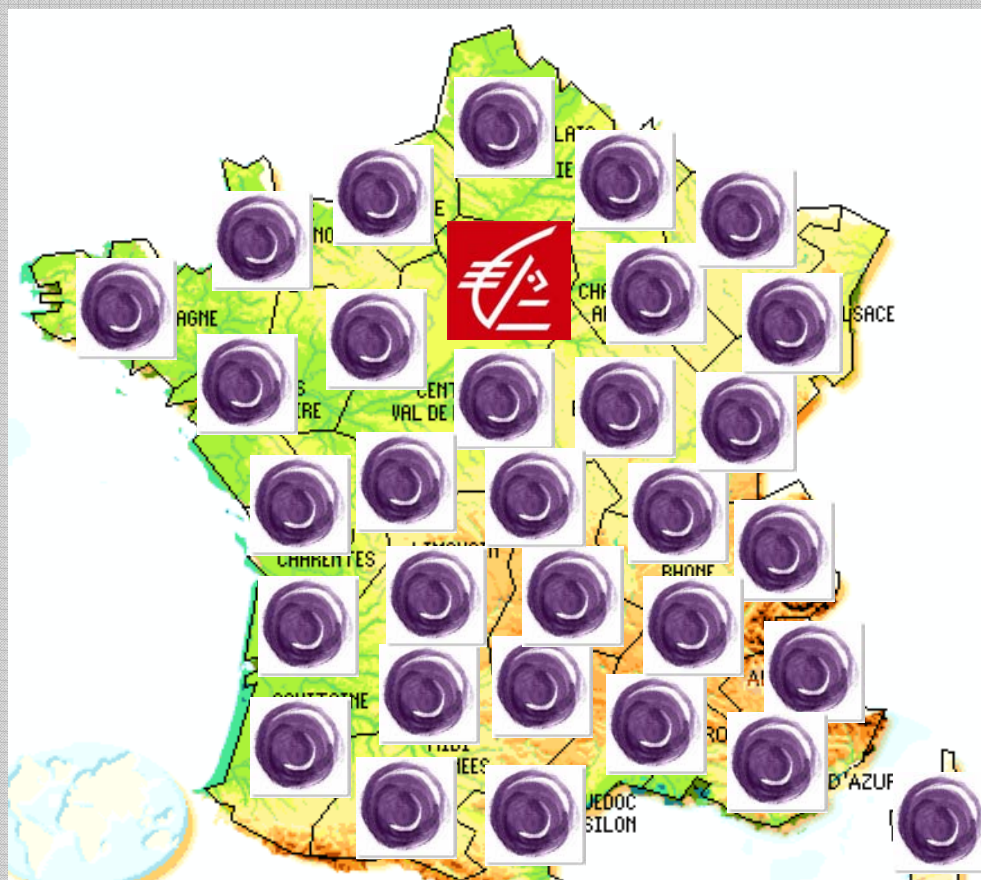




# À Fond la Caisse

Le journal de la CFDT Caisse d'Épargne Île-de-France - 4 Septembre 2009

## Un grand moment de solitude !!!



### 2 Édito

**CEIDF** PEKINS SOUS STRESS  
UNE TELLE REALITE

### 2 Infos d'la Caisse

### 3 A CHAUD

### 4 BPCE

### 5 CEIDF

### 6 A CHAUD

« Optimisation »

### 7 Comité d'Entreprise

### 8 Vie quotidienne et conditions de travail



Reconnaissance  
d'un préjudice moral

### 9 Vu, lu, entendu

### 10 Communication

### → infos d'la Caisse



**Les jeux sont faits !**

Le point sur le renouvellement du bureau du CE (Secrétaire, Secrétaire adjoint, Trésorier et Trésorier adjoint) a été rajouté à la va vite. C'est acte manqué présageait-il une partie jouée d'avance ?

→ Suite page 2

### → A CHAUD

### Projet « Optimisation »

Le projet de la Direction appelé « OPTIMISATION » entraîne l'opposition de toutes les organisations syndicales de la Caisse et, pensons-nous, d'une majorité de salariés....

Ceci étant dit, sommes-nous aujourd'hui en capacité de faire reculer la Direction et de l'amener à retirer son projet ?

→ Suite page 6

→ EDITO

**CEIDF PEKINS SOUS STRESS**  
UNE TELLE REALITE

Vous souvenez – vous de sœur Anne, celle qui faisait le guet sans jamais rien voir venir ?

Et bien, sœur Anne et nous représentants CFDT n'avons pas vu venir ... les effets positifs de la fusion que nous attendions.

La fusion ressemble à s'y méprendre au jeu de la télé-réalité Pékin-Express, ce jeu d'aventure qui oblige les pékins moyens à se surpasser au quotidien pour réaliser un objectif fou, vivre sous pression benchmarkée, supporter chaque instant les incivilités des clients lassés des tarifications, se convertir à une religion zen et multiplier ses bras.

Dans ce jeu d'aventure, le candidat traverse des cultures où tous les codes sont différents de ceux qu'il avait connus. D'où une perte de repères pour des repaires complets.

Cette fusion, succès selon certains, ils l'ont encensée. Pourtant, on lui reproche de laisser au bord du chemin des candidats stressés, épuisés, démotivés inquiets pour la suite.

C'est sûr, les batailles rangées des patrons pour rester en course n'ont pas facilité le parcours. Même le casting de sélection prend la forme d'une épreuve pour le postulant.

A croire que les membres du staff de direction sont dérangés eux-mêmes !

Mais laissons ici le passé et le passif. 2009-2011 quels horizons ?

La direction a donné des preuves de rigueur aux candidats attentionnés. Or, qui donc a souligné ce mieux ambiant ? Personne, sinon ceux qui lors avaient exigé une amélioration des règles du jeu et qui sont encore là pour en regretter l'inexistence.

« sans la liberté de blâmer, il n'est pas d'éloge flatteur ».

Oui, sans liberté de flatter, il n'est de blâme recevable.

Alors, donnez – vous les moyens de voir venir et surtout voyez la réalité.



Jean-François LYRE

→ Elections professionnelles



Pour l'anecdote, le point sur le renouvellement du bureau du CE (Secrétaire, Secrétaire adjoint, Trésorier et Trésorier adjoint) a été rajouté à la va vite. Cet acte manqué présageait-il une partie jouée d'avance ?

**Nous l'avions annoncé, ils l'ont fait !!!**

C'est donc sans surprise que les 3 syndicats CGC, SU et SUD se sont unis pour le meilleur et pour le pire. Cette union annoncée s'est faite dans le calme (après la tempête, pourvu que cela dure) et sans rancœur (oubliés les « Traîtres, Malfaisants et autres Voleurs »).

La CGC et le SU nous annonçaient que « la gestion du CE serait ouverte à toutes les organisations syndicales disposant d'élus ».

*Dans la précipitation, la Secrétaire a oublié l'élection des responsables des Modules Voyage, Enfance et Fêtes. Il reste 4 organisations syndicales pour 3 postes.... Pour info, ces postes étaient tenus par des élus SUD. (Quel suspens... Les paris sont ouverts)*

**Ils l'ont écrit, vont-ils le faire ?**



D'un côté, la CGC souhaite « élargir la nature des participations offertes, améliorer l'offre

de voyages aux salariés ». De l'autre, le SU pense aux oubliés « salariés plus âgés ou sans enfant » et à une meilleure équité dans la répartition du budget. Enfin, Sud propose de mieux indemniser les locations vacances par le biais des « réserves ».



Montant du butin : **6 061 671,98 €** de valeurs disponibles (Arrêté des comptes exercice 2007/2008).

Dans l'intérêt du personnel, un consensus sera-t-il trouvé ?

Enfin, nous espérons que le nouveau bureau du CE de la CEIDF ne restera pas sourd à une des attentes du plus grand nombre des sondés (76% : sondage réalisé par la CFDT en Avril et Mai) pour la mise en place des chèques vacances.

A suivre... Stéphane RUFFIN

## → Création du Groupe BPCE

**CEIDF**

AVIS DE LA SECTION CFDT DE LA CEIDF

 **BPCE**

Comme la confirmé la CFDT en Comité de groupe au niveau national pour toutes ses sections, la section locale CFDT de la CEIDF prendra ses responsabilités en rendant un avis sur le dossier de création BPCE car il en va du devenir de notre entreprise dans le groupe comme de celui de ses 5300 salariés. Il y a des périodes, dans la vie syndicale où il faut avoir le courage de ses actes et renoncer à des combats d'arrière garde ou des postures de francs tireurs qui ne répondent pas à l'actualité et mettent en danger les salariés de notre entreprise.

- « Les élus CFDT souhaitent réaffirmer en préambule qu'ils rendront un **avis global** sur l'opération SEQUANA en ne se limitant pas aux seuls aspects capitalistiques de cette opération.

- En effet, pour les élus CFDT, l'opération SEQUANA est une opération structurante qui scellera la disparition des Groupes Banques Populaires, Caisses d'Épargne et Natixis en donnant naissance à un nouveau Groupe. Pour les élus, il est donc indispensable d'analyser l'opération dans ses différentes dimensions (emplois, statut social et modèle culturel, économique, conséquences de l'intervention étatique etc..) afin d'en comprendre la logique et de pouvoir évaluer ses conséquences en matières humaine et sociale.

Pour les élus, en effet, l'**objectif est bien de mettre au cœur du projet SEQUANA les 110 000 salariés qui composeront le nouveau Groupe.**

**1) Pour les élus CFDT, l'opération SEQUANA présente un certain nombre d'aspects qui apparaissent positifs :**

- La mise en place d'une **gouvernance unifiée chez NATIXIS** semble un élément cohérent dans le contexte actuel de crise financière et de défiance des marchés. Une nouvelle étape en terme de gouvernance était en effet nécessaire avec une fusion juridique et politique qui entérine le rapprochement économique.

- **L'apport en fonds propres de l'Etat** (7 milliards dont 3 milliards sous forme d'Actions de Préférence) pour consolider la structure financière du nouveau Groupe nous semble, sous certaines conditions, un élément stabilisateur de nature à assurer la pérennité du nouveau Groupe.

- Il en est de même pour la recherche de la complémentarité des deux marques dans le respect de l'autonomie des deux Réseaux et des valeurs mutualistes.

**2) Il n'en demeure pas moins que le projet SEQUANA comporte de nombreux facteurs d'incertitudes :**

**Le premier facteur d'incertitude est relatif à l'emploi :**

- Les questionnements des élus portent à très court terme sur le dimensionnement du NOC (Nouvel Organe Central), son volume d'emplois, le devenir des différents métiers, le traitement des éventuels doublons CNCE/BFBP. Sur ce point, la CFDT attend des engagements précis. A moyen terme, existent également des inconnues fortes sur la politique qui va être adoptée, et le traitement social qui en suivra, **en matière informatique et de centres de traitement** (« usines bancaires »). Les conséquences **régionales et locales en matière commerciale**, de cette opération de « concentration » suscitent aussi des inquiétudes alors que la coexistence locale de trois marques (Banque

Populaire / Caisse d'Épargne / Banques ex HSBC) pourrait entraîner des fermetures de points de vente et des possibles destructions d'emplois. Sur ce point, les dirigeants n'ont pas apporté d'éléments suffisamment précis et étayés en matière d'analyse de marchés locaux de nature à rassurer les élus. Sur tous ces points, les élus CFDT demandent une approche transparente, concertée, négociée et anticipatrice.

**Le deuxième facteur d'incertitude est relatif au futur statut social des salariés du nouveau Groupe :**

- Il faut reconnaître que les conditions de création du projet SEQUANA ont suscité des inquiétudes pour les représentants du Personnel :

- ⇒ rédaction du projet de loi, en catimini et sans concertation, par les dirigeants,
- ⇒ volonté patronale de créer des branches distinctes qui auront pour effet de morceler voire de niveler par le bas les différents statuts sociaux,
- ⇒ volonté des dirigeants de continuer à exclure les salariés ex HSBC du modèle social Banque populaire,
- ⇒ refus réitéré d'avoir des administrateurs salariés avec voix délibérative alors que cela existait à la CNCE,

## → Création du Groupe BPCE

⇒ refus de la mise en place d'une commission de concertation au niveau du futur Groupe.

**A ces interrogations d'ordre social, s'ajoutent des questionnements sur le futur modèle culturel du nouveau Groupe**

- Le modèle décentralisé et coopératif affiché n'est-il pas que de pure forme alors que la loi prévoit, pour le NOC, un accroissement des fonctions régaliennes et un renforcement des pouvoirs de contrôle des structures régionales (notamment la possibilité de révoquer le management des différentes entreprises du Groupe) ? Quelle place sera alors réservée aux négociations sociales locales et quel sera l'avenir réservé aux accords locaux d'entreprises dans ces conditions ?

**Le troisième facteur d'incertitude est d'ordre économique.**

- La situation économique de NATIXIS (son niveau de pertes réelles, les inconnues fortes portant sur ses actifs cantonnés et toxiques, le niveau de risques global y compris de marché) demeure une inconnue très forte du projet. Au-delà de l'hypothèque NATIXIS, qui est d'importance, des questionnements légitimes existent également sur certaines filiales (CREDIT FONCIER, NEXITY, OCEOR, MEILLEUR TAUX voire FONCIA) ou certains secteurs d'activité (activité pour compte propre de la CNCE ou activité assurance par exemple). En synthèse, il est important que les élus CFDT réaffirment ce que les directions omettent de dire, à savoir que les incertitudes économiques qui portent sur chacune des entreprises du Groupe auront des conséquences sur l'ensemble des entreprises du Groupe : en effet, la mise en place au sein du nouveau Groupe d'un **système de solidarité interne élargi à plusieurs niveaux (agrée par la tutelle bancaire)** aura pour effet que la défaillance d'une des entreprises du Groupe (y compris les entreprises non apportées au NOC) impliquera l'ensemble des entreprises du Groupe (y compris également les entreprises non apportées au NOC).

Avec quelles conséquences pour les salariés ?

**Le quatrième facteur d'incertitude est relatif aux conséquences de l'intervention de l'Etat.**

- Si l'on peut affirmer que le soutien financier de ce dernier était indispensable et donc souhaitable, compte tenu du niveau des pertes de NATIXIS connues et avouées, on relèvera que cette intervention aura néanmoins un coût élevé en termes de frais financiers; ceci pèsera assurément sur les comptes de résultats du futur Groupe. **Les élus veilleront donc à ce que les salariés ne paient pas au prix fort cette intervention y compris en terme de conditions de travail.** Par ailleurs, on peut d'ores et déjà se poser la question de savoir si les **7 milliards d'euros totaux apportés seront suffisants** alors que nos dirigeants reconnaissent eux-mêmes ne pas exclure d'autres dépréciations d'actifs. Cette question est d'autant plus brûlante que nos dirigeants affirment vouloir rembourser au plus vite les fonds d'Etat avec les risques que cela comporte en termes de course effrénée à la rentabilité, de pression sociale sur les conditions de travail des salariés, de destruction potentielle d'emplois (sans exclure des cessions d'actifs dans la « douleur »). **Les élus souhaitent donc réaffirmer que le remboursement rapide des fonds d'Etat n'est pas un objectif prioritaire en soi, bien au contraire** : l'appui dans le temps de la Puissance Publique leur semblant un élément de nature à stabiliser le nouveau Groupe. Enfin, dernier questionnement sur l'intervention de l'Etat : **quel sera le rôle réel de l'Etat dans le nouvel ensemble en termes de gouvernance** et quelle sera la place effective des personnalités dites indépendantes nommées par l'Etat ? Sur toutes ces questions, ni les élus du personnel – ni les parlementaires – n'ont de réponses précises et claires.

**3) En synthèse, force est de constater que le dossier soumis aux élus comporte de nombreux points de fragilité et d'inconnues :**

3.1 - Si certains points ne dépendent pas directement de la volonté des dirigeants (l'environnement économique externe) **il est en revanche de leur responsabilité d'informer les élus et les salariés des conséquences de cet environnement sur les entreprises du futur Groupe, d'associer les représentants des salariés à la recherche de solutions, de communiquer en permanence avec les salariés sur leur devenir.**

Pour les élus, en effet, il n'est pas question que les salariés paient une crise dont ils ne sont en rien responsables.

3.2 - Complémentaire à ce nécessaire effort de transparence, il est indispensable que les dirigeants rassurent très vite les salariés, notamment ceux d'entre eux qui sont les plus exposés aux difficultés et/mutations à venir. **Les élus demandent donc, en premier lieu, des engagements précis sur l'emploi à tous les niveaux (en local et au plan national, par métiers, par entités économiques).** Dans ce domaine, les élus demandent une approche concertée, négociée et anticipatrice où la négociation GPEC a toute sa place.

3.3 - Dans le même ordre d'idées, les élus demandent également une approche concertée sur tous les aspects structurants relatifs au **statut social des salariés.** Les élus rappellent notamment leur attachement aux **trois niveaux de négociations** :

⇒ **au niveau du Groupe en premier lieu** afin de faire émerger une culture commune en contractualisant sur des sujets correspondant à la stratégie qui sera définie à la tête de ce nouvel ensemble.

⇒ **au niveau des marques ensuite (BP/CE)** concrétisant ce qui se passe aujourd'hui dans les deux réseaux.

⇒ **au niveau local** et donc au plus près des réalités de terrain et des préoccupations quotidiennes des salariés. Pour les élus, la faculté de négocier au niveau

→ **Création du Groupe BPCE**

de chaque entreprise avec les représentants légitimes des salariés est un élément indispensable.

3.4 - Les élus CFDT réaffirment également leur volonté de mise en place d'un « **socle solidaire commun à tous les salariés** ». A cet effet, ils considèrent que c'est un « archaïsme social » que de « rejeter » certaines catégories de salariés, par exemple les salariés des **ex banques HSBC**, du modèle social Banque Populaire.

3.5 - Enfin, afin de permettre aux représentants des salariés de suivre et contrôler leurs dirigeants, les élus exigent à nouveau la présence de **représentants de salariés avec voix délibérative disposant de droit de vote** au sein du conseil de surveillance du NOC.

*3.6 – En synthèse, les élus considèrent que la réussite du projet n'est pas, à ce jour, acquis car il intervient dans un contexte des plus difficiles caractérisé par des incertitudes économiques fortes. Il est donc indispensable que les Directions mettent tous les facteurs de réussite de leur côté en ne se privant pas de l'implication et de la motivation des 110 000 salariés du nouveau Groupe.*

*Plus que jamais, les dirigeants auront besoin de l'appui des salariés, et de leurs représentants, pour assurer la pérennité du deuxième groupe Bancaire français. Les élus CFDT sont prêts à prendre toute leur place dans ce dessein en partenaires exigeants et positifs.*

*Aux dirigeants de prendre leurs responsabilités et de contribuer, pour la part qui leur revient, à la construction sociale et humaine du deuxième groupe bancaire français.*

*La réussite du projet est à ce prix. Pour leur part, les élus sont prêts à apporter leur contribution à cette vaste ambition.*

*3.7 – En dernier lieu, l'opération SEQUANA étant appelée à durer dans le temps, les élus demandent à être informés et consultés régulièrement lors du déroulement des différentes phases de l'opération SEQUANA (déroulement des différents plans sociaux, cession d'actifs etc....).* »

**D'un point de vue local soit pour la CEIDF**

- « Considérant l'avis de l'expert du CE qui déplore l'absence de business plan groupe, celui-ci n'étant qu'une compilation des business plans actuels des Banques Populaires et des caisses d'épargne et prenant acte de votre réponse indiquant que ce business plan « consolidé » n'existe pas,
- Considérant qu'aucune synergie ni de revenus ni de coûts, liée à cette opération, n'est chiffrée dans le business plan cité dans les documents,
- Considérant que les modifications apportées portent sur la réduction de dividendes de l'organe central pour 2009 et les années suivantes,
- Considérant la connaissance du projet industriel seulement à l'automne
- Considérant les inconnues sur l'emploi futur lié au projet SEQUANA
- Considérant l'impact du projet « OPTIMISATION » sur l'emploi du siège de la CEIDF qui risque d'être amplifié dans les mois et années qui viennent par la mise en place du projet SEQUANA
- Considérant l'obligation de résultats qui accentuera les pratiques managériales et commerciales venant encore dégrader les conditions de travail déjà difficiles,

**Les élus CFDT ne peuvent être favorables à ce projet.**

Toutefois, considérant que le rapprochement BP/CE était inscrit dès la création de NATIXIS (les patrons l'annonçaient pour 2012/2013)

- Considérant l'apport en fonds propres de l'état, lié à la création de l'organe central,
- Considérant qu'il n'existe, à ce jour, aucune alternative crédible au projet présenté,
- Considérant les engagements pris par monsieur Pérol concernant l'emploi,

**Les élus CFDT ne peuvent se prononcer contre ce projet,**

**Aussi, compte tenu de toutes les réserves émises, les élus CFDT s'abstiendront sur le projet SEQUANA. »**

**Le 23 juin 2009, les élus CFDT du CE ont rendu cet avis. Depuis, la Cour d'Appel de Paris, jugeant au référé, en a décidé autrement; Le jugement sur le fond aura lieu le 15 septembre 2009.**

→ **Projet « OPTIMISATION »****Négocier un bouclier social.**

**Le projet de la Direction appelé « OPTIMISATION » entraîne l'opposition de toutes les organisations syndicales de la Caisse et, pensons-nous, d'une majorité de salariés.**

• En effet, ce projet est une réorganisation en profondeur de l'Entreprise qui entérinera, à terme, la suppression de 500 emplois du siège sans en créer dans le réseau alors qu'il y en a tant besoin ! C'est une façon de mettre en application les ratios imposés par BPCE à ses entreprises : 80% des effectifs dans le réseau commercial, 20 % dans les fonctions support. En fait, le non remplacement des départs naturels et la « reconversion » de salariés du siège dans le réseau devraient, pour la Direction, permettre d'atteindre l'objectif qu'elle s'est fixée. Le but de cette opération n'est, en fait, que de ramener le coefficient d'exploitation en dessous de 70 %. L'article de 3 pages de notre journal « à fond la caisse » de juillet 2009 vous donne les détails.

**La CFDT, comme les autres syndicats d'ailleurs, est farouchement opposée à ce projet.**

• Ceci étant dit, sommes-nous aujourd'hui en capacité de faire reculer la Direction et de l'amener à retirer son projet ? La réponse est non, la tentative de mobilisation (assemblées Générales de salariés, mouvement de grève...) enclenchée par les syndicats en mai et juin 2009 ayant, il faut bien le reconnaître, échoué.

**Aujourd'hui, personne ne sait ce qu'il va devenir. Ceci a une conséquence majeure inacceptable : les mieux lotis, les plus forts, les « mieux vus »...sont parfois en mesure de négocier leur avenir. Tous les autres sont dans l'inconnu et se contenteront des miettes !**

• Partant de là, rien ne sert à notre sens de faire traîner en longueur, de poser question après question pour entendre les mêmes réponses en CHSCT et en CE, de désigner des experts les uns après les autres. Nous devons rendre un avis négatif motivé à la Direction pour enfin pouvoir mettre en œuvre ce qui est notre principal travail

syndical : négocier un véritable bouclier social et les conditions de déroulement du projet, accompagner les salariés concernés et suivre de près la mise en œuvre de « OPTIMISATION ». L'objectif est que chaque salarié soit considéré et respecté, que ses droits soient appliqués, que l'égalité des chances soit.

Il y a des points d'ombre dans cette affaire : vous savez que le projet, pour pouvoir être mise en œuvre, doit recueillir l'avis du Comité d'entreprise qui, lui-même, doit recevoir l'avis des 2 CHSCT siège et réseau.

**Comme vous le lirez dans l'extrait du courrier diffusé ci-dessous, alors qu'un vote majoritaire du CHSCT réseau du 13 août 2009 demandait « un CHSCT pour remise d'avis le plus rapidement possible », le Secrétaire de ce même CHSCT refuse d'en signer l'ordre du jour et nous attendons toujours que la Direction fasse appliquer la loi, c'est-à-dire impose la réunion de remise d'avis ! Allez comprendre...**

**Extrait du courrier adressé à Mr Franck SCHARRER (Président du CHSCT Réseau) le 31 Août 2009**

« Lors de la réunion extraordinaire du CHSCT Réseau du 13 août 2009, les membres présents ont voté la délibération suivante (4 pour et 3 refus de vote) :

**« Réunis en CHSCT extraordinaire le 13 août 2009 les élus du CHSCT Réseau demandent à ce qu'une date soit fixée le plus rapidement possible pour réunir le CHSCT Réseau avec pour ordre du jour de ce CHSCT Réseau : remise d'avis sur le projet optimisation ».**

Or, nous constatons que le CHSCT Réseau est convoqué le 04 septembre 2009 pour une réunion extraordinaire dont l'ordre du jour est le suivant :

**« Réponses aux questions et Désignation d'un expert »**

Il va de soi qu'un tel ordre du jour n'est pas conforme à la délibération votée par le CHSCT Réseau le 13 août 2009.

Nous vous rappelons que vous avez l'obligation de respecter cette délibération conformément à l'article L 4614-2 du Code du travail.

Nous vous demandons donc de sursoir à la réunion prévue le 04 septembre 2009 et de convoquer de nouveau le CHSCT Réseau dans les plus brefs délais avec un ordre du jour conforme à la délibération votée le 13 août 2009.

A défaut, nous serions dans l'obligation de saisir les juridictions compétentes pour faire respecter la décision prise le 13 août dernier.

Nous restons cependant persuadés qu'il s'agit d'une confusion entre le CHSCT Siège et le CHSCT Réseau et espérons qu'à réception de notre courrier vous prendrez les mesures nécessaires à la régularisation de ce dysfonctionnement. »

Copies : Gérard GOMBERT (Président du CHSCT Siège), Jean-Pierre DECK (DRHS), Françoise CORTEMBERT (Inspection du Travail), Jean-Yves SOBRO (Secrétaire du CHSCT Réseau).

→ Réunion du 28 Juillet 2009



**Elections des secrétaires et trésoriers du Comité d'entreprise**

- La CGT a indiquée qu'elle ne prendrait pas part au vote du fait qu'elle était écartée de la gestion du Comité malgré le score réalisé aux dernières élections.
- Pour le poste de secrétaire : 2 candidats
  - Bettina LARRY 8 voix (**élue**)
  - Alain LE GAC 3 voix
  - 2 bulletins blancs et 2 refus de vote
- Poste de secrétaire adjoint : 1 candidat
  - Claude LEROUGE 8 voix (**élu**)
  - 5 bulletins blancs ou nuls et 2 refus de vote
- Pour le poste de trésorier : 2 candidats
  - François BARON 8 voix (**élu**)
  - Stéphane RUFFIN 3 voix
  - 2 Bulletins blancs et 2 refus de vote
- Poste de trésorier adjoint : 1 candidate
  - Annie DUFETELLE 8 voix (**élue**)
  - 5 bulletins blancs et 2 refus de vote

**Optimisation**

- SUD demande quelques précisions sur le volontariat, ils ne comprennent pas les objectifs de la Direction ? Car selon le principe des départs naturels à l'horizon 2012 il devrait y avoir 500 départs.
- La direction dit avoir ouvert la possibilité du volontariat mais ce n'est pas le seul dispositif mis en œuvre elle se réserve le droit de l'affectation du fait de l'employeur.
- Rappel des mesures d'accompagnements (entretiens personnalisés et formations).
- La direction précise ne pas souhaiter faire de PSE et se dit prête à ouvrir le débat avec les salariés en difficultés pour qu'ils ne

restent pas en situation d'échec.

- La CFDT dit être disposée à négocier un accord afin de garantir un bouclier social :
  - pour la protection de tous les collègues concernés.
  - demande la garantie pour les élus du personnel d'être informés afin d'intervenir tout au long de la mise œuvre du plan.
  - demande une commission (emploi-formation) du comité d'entreprise qui devra se voir confier une mission de suivi régulier de chaque collègue concerné.
- Un plan de sauvegarde de l'emploi ne serait envisageable qu'en dernier recours.

**Avis sur le projet « Agence non résident »**

- La CFDT note des points positifs :
  - la création de 4 emplois dans un premier temps
  - la création de PNB
- La CFDT émet toutefois des réserves :
  - le devenir du CFF au sein du groupe caisse d'épargne
  - un partenariat déjà mis en place dans l'ex CEIFO avec le CFF mais qui n'avait abouti sur rien
- La CFDT s'interroge sur le fait que l'Agence non résidents de Varennes aura la vocation à servir de point de contact « middle office » pour la succursale « Paris London Branch ».
- En effet, cette succursale gèrera principalement des clients résidents londoniens alors que l'agence de Varennes gèrera des non résidents.
- Par ailleurs, la CFDT demande si le CHSCT Réseau a transmis son avis au CE conformément aux dispositions légales ?
- Les élus CFDT émettent un avis favorable sous réserve de la prise en compte de leur demande.
- Suite à notre demande de consultation, la direction va vérifier s'il y a nécessité de consulter le CHSCT réseau.
- **AVIS FAVORABLE** : 5 voix pour (3 CFDT, 2 CGC), abstentions (SUD, FO, SU, CGT)

**Avis sur le projet d'avenant de part variable en place depuis le 01/01/2008.**

- Les élus CFDT émettent un avis défavorable.
- En effet, sur la forme il manque dans les annexes certains emplois (exemples : DAA, RGC, AGC)
- Sur le fond, la CFDT rappelle sa demande de négocier un accord sur les critères et précise qu'un accord aurait plus de force qu'un dispositif mis en place unilatéralement par la direction. En effet, la situation actuelle permet à la direction de changer les règles en cours de route ou de ne pas les appliquer pour certains collègues notamment au siège (certains collègues n'ont pas leurs objectifs fixés à la fin du 1<sup>er</sup> semestre).
- Suite à notre intervention la direction dit ne pas vouloir ouvrir le débat car cela va à l'encontre de la politique du groupe.
- La CFDT constate que la réponse varie car la direction avait précédemment indiqué qu'elle était prête à ouvrir les négociations si plusieurs organisations syndicales le demandaient.
- La CFDT demande donc quelle est la position définitive de la direction.
- La direction dit attendre la position du nouvel organe central (N.O.C)
- **AVIS DEFAVORABLE** 13 voix contre - 2 abstentions (CGC)

**Crédits chèques en doublon**

- Rappel des faits : la caisse d'épargne a 5,5 millions d'euros à récupérer suite à une erreur du prestataire.
- Au 24 juillet, il reste 1363 k€ non régularisés, la cellule dédiée a été mobilisée pour cette opération.
- Seule solution aujourd'hui pour éviter que cela ne se reproduise, c'est la suppression des dépôts GAB.

**Géraldine GUILLAUBY  
Alain LE GAC**

→ Dossier

## Reconnaissance d'un préjudice moral



Il y a quelques temps, la presse et les radios locales et nationales ont fait leurs gros titres sur « Une salariée licenciée pour 60 cts gagne aux prud'hommes ». Cette affaire va bien au-delà des faits au regard des attendus du jugement pour la reconnaissance de la souffrance au travail, priorité de la CFDT.

- La salariée a gagné sur l'absence de cause réelle et sérieuse pour un licenciement fondé sur le « détournement » de 60 cts sur sa carte de fidélité alors qu'il s'est avéré que ce n'était pas elle qui l'avait utilisée.

- Les journalistes ont oublié de dire que les Conseillers avaient procédé à une vérification approfondie des « preuves » présentées par l'employeur.

- Mais pour les Conseillers prud'hommes CFDT, le plus important a été de faire reconnaître un « licenciement vexatoire », même si les dommages et intérêts sont trop peu élevés. Ainsi, la salariée a été restaurée dans sa dignité.

- Dans sa motivation, « le Conseil relève que le licenciement est intervenu dans des conditions vexatoires ayant déclenché un syndrome anxio-dépressif réactionnel pour lequel la salariée est suivie médicalement ». Il ajoute « qu'en outre, au regard de l'article 1147 du Code civil, le Conseil juge vexatoire un licenciement sans fondement précédé d'une mise à pied. »

- La société ATAC avait déclaré

« qu'elle n'était pas au courant de cette affaire avant le jugement des prud'hommes »... et abandonna alors tout soutien au gérant de la supérette. En outre, elle n'a pas fait appel.

**Définition du harcèlement par Marie-France HIRIGOYEN**

*« Par harcèlement sur le lieu de travail, il faut entendre toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, afin de mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail. »*

- La salariée a fait savoir par son avocat qu'elle était satisfaite de la décision car l'important était de « retrouver sa dignité », de faire « reconnaître son honnêteté » pour sa « fille qu'elle élève seule » plus que le montant des dommages. Cette décision va l'aider dans son processus de reconstruction. Quant à la société, elle lui a proposé un poste dans un autre magasin.

- Pour rappel, la définition du harcèlement moral, dans le Code du travail, n'implique pas l'élément

« intentionnel » de l'employeur. Le système probatoire impose à l'employeur de prouver que les agissements dénoncés par le salarié ne sont pas constitutifs de harcèlement et qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs.

- En définitive, le harcèlement « volontaire » ou « involontaire », peu importe, le juge doit apprécier l'atteinte à la santé mentale du salarié, qu'elles qu'en soient les formes : stress, pressions, humiliations provoquées par des dysfonctionnement de l'entreprise ou de modes de management agressifs.

**Daniel LÉBOUBE**  
*Union départementale CFDT des Yvelines*

*« Le harcèlement moral est une souffrance infligée sur le lieu de travail de façon durable, répétitive par une ou plusieurs personnes à une autre, par tous les moyens relatifs aux relations, à l'organisation, ou aux conditions de travail (...) manifestant ainsi l'intention consciente ou inconsciente de nuire, d'éliminer, voire de détruire. »*  
**L'Association Mots pour Maux**



**« Faut savoir éviter les coups ... »**  
**« Oui, ça évite surtout d'aborder les sujets !!! »**

Lors de la réunion du CE du 28/08//2009, nous avons assisté , sous nos yeux ébahis, à une joute improductive entre la Direction et les syndicats Sud et CGT.  
 En préambule, Mr DECK dénonçait les blocages systématiques de certaines O.S allant même jusqu'à dire qu'on voulait sa tête et celle

de Mr COMOLET.

C'est dans ce contexte que ces deux syndicats se sont vu répondre :

- ⇒ « Cette décision concerne la CNCE et non la CEIDF »
- ⇒ « La CNCE n'existe plus et est intégrée à BPCE »
- ⇒ « BPCE, inconnu à la CEIDF »

- Sur un dernier coup de boutoir, la Secrétaire, dénonçant les « indécrottes » des dirigeants de la CNCE dans leur gestion et exigeant des sanctions, c'est entendue dire : « Il me semble ne pas avoir vu d'action en justice menée par le syndicat Sud vis-à-vis de ces ex-dirigeants... »

- Sur le fond, aucune avancée, à croire qu'une nouvelle fois, cela arrange tout le monde....

**TOP SECRET**

**La boulette !!!**

- Certains élus FO n'ont pas apprécié que l'on revienne , dans notre dernier A Fond La Caisse, sur l'alliance de l'entre deux tours et sur le fameux « coup de pouce du .....destin ».

- Nous serons plus vigilants à l'avenir...



**Sans doute était-ce prévisible ?**

« L'enquête préliminaire sur les conditions de nomination de l'ancien secrétaire général adjoint de l'Elysée, François Pérol, à la tête du groupe Banque Populaire-Caisse d'Épargne a été classée sans suite, selon une source judiciaire citée anonymement par l'AFP.

**« PAS DE DÉLÉGATION DE POUVOIR DISTINCTE DES FONCTIONS PRÉSIDENTIELLES »**

A l'issue de l'enquête, au cours de laquelle François Pérol a été entendu par les policiers de la brigade financière, le parquet a considéré qu'aucune charge ne pouvait être retenue. "Un conseiller de l'Elysée, fût-il secrétaire général adjoint, n'a pas de délégation de pouvoir distincte des fonctions présidentielles et donc n'a pas le contrôle de la signature ni de la surveillance d'opérations au sens de la prise illégale d'intérêt", a affirmé une source judiciaire. »

*Le Monde 1er septembre 2009*



**La solidarité, ça existe. La preuve ...**

Un message d'une salariée du CRC St Germain-en-Laye.

« Je reçois des mains de Thierry CARRATALA\*, un chèque d'indemnisation concernant la grève du CRD de Saint-Germain d'Avril. Que vous dire ?

Je suis déjà très fière de notre action, de notre engagement, et de nos idées.

Aujourd'hui et encore plus qu'avant j'apprécie cette phrase :

« ETRE SUBVERSIF c'est passer de l'individuel au collectif »

Je vous remercie tous, de votre soutien, de votre énergie et de vos conseils et je garderai bien ancré en moi cet épisode de ma vie face à une direction si peu professionnelle. »

**La solidarité a joué : les 4 sections syndicales, des militants, des salariés, des sections d'autres caisses. La solidarité, ça existe toujours !**

\* Thierry CARRATALA (Trésorier de la section CFDT) s'est chargé du versement des indemnisations totales ( - 50€) pour toutes les O.S.



## Contact

Section syndicale CFDT  
de la  
Caisse d'Épargne IDF  
25 rue du Louvre  
75001 PARIS

### Par téléphone

CHSCT  
01.40.41.31.92  
DP et CE  
01.40.41.32.17

### Par courriel

[cfdtceidf@orange.fr](mailto:cfdtceidf@orange.fr)

### Le site internet

[www.cfdt-ceidf.com](http://www.cfdt-ceidf.com)



CFDT Groupe

Caisse d'Épargne

[www.cfdt-ecureuil.com](http://www.cfdt-ecureuil.com)



## BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e) :

NOM : ..... PRENOM : .....

AFFECTATION : .....

CLASSIFICATION : .....

déclare adhérer à la CFDT de la Caisse d'Épargne.

DATE : .....

SIGNATURE : .....