

LA CFDT UN SYNDICAT D'AUJOURD'HUI POUR DEMAIN

CFDT
CEAPC

I
N
F
O
R
M
A
T
I
O
N
S

n°04/09

La CFDT dans votre entreprise.

Vous avez pu constater qu'avec la fin de l'année 2008, un changement s'opère dans le paysage syndical de votre entreprise. Trois types d'organisations se mettent en place avec la disparition annoncée de plusieurs sections syndicales. Les unes s'attachent à servir les œuvres sociales de l'entreprise et asseoir ainsi leur position dominante, d'autres font de l'opposition dogmatique un principe de fonctionnement, et d'autres encore assurent un syndicat de service à ses adhérents. Un coup d'œil rapide sur les signataires ou non des accords apportent quelques lumières sur la façon de faire du syndicalisme. Il est vraisemblable que chaque acteur agit en toute bonne foi aussi nous nous gardons de jeter l'opprobre sur qui que ce soit. En ce qui nous concerne, nous souhaitons avant tout participer à la défense de tous les salariés dans **un esprit de justice**. A l'heure du grand chambardement, il importe que vous puissiez vous exprimer. Nous ne pouvons pas être des acteurs passifs devant la déchéance de notre «institution bancaire».

Les nombreux encouragements reçus, vos réactions positives, nous incitent à poursuivre l'effort de communication que nous avons entamé et à assurer le lien entre tous les salariés, qu'ils soient du Nord, du Sud, de l'Est ou de l'Ouest de notre grande Caisse d'Épargne. Vous l'avez compris, son but est, entre autre, d'être le support de votre expression.

Vous nous le dites lors de nos rencontres, « *on ne sait pas exactement ce qui est dit en DP, comment les représentants de l'employeur entendent nos demandes...* » Pour avoir participé pendant plusieurs années aux DP du siège j'ai été le témoin de l'engagement de la plupart de vos représentants qui s'efforcent avec obstination à être vos porte parole.

Au risque de nous répéter et de passer pour des prétentieux, nous voulons être votre voix, participer à libérer la parole. Pour ce faire, nous mettons à votre disposition les colonnes de ce petit journal pour vous permettre de vous exprimer. Seront publiés les articles signés qui ne seront pas injurieux.

Vous avez la parole

Henri BRUN

Sommaire :

Edito : - La CFDT dans votre entreprise.
- Fusion banque populaire/ Caisse d'épargne.
- Renouvellement du Comité d'Entreprise
- Un nouveau droit pour les salariés
Coup d'œil sur le code du travail : l'art L321-4
- La CFDT écrit à JL VERGNE DRH BPCE.
- Voyage aux confins de la Charente, des Deux Sèvres, de la Vienne et du Limousin

Fusion Banque Populaire Caisse d'Épargne L'avis de la CFDT : priorité à l'emploi

Paris, le 8 juin 2009. **Première Organisation syndicale du nouveau Groupe, la CFDT** a été à l'initiative d'un courrier à François Pérol, la semaine dernière, pour demander des engagements sur l'emploi. François Pérol a répondu ce jour aux organisations syndicales du Groupe. La CFDT note que ce courrier apporte des réponses conformes à ses attentes sur deux points :

- La mise en place d'un comité stratégique Groupe correspondant à la demande CFDT d'un dialogue social au niveau du groupe sur la stratégie et l'emploi,
- La négociation de la mobilité sur le périmètre du groupe.

La conclusion du courrier selon laquelle « *rien en l'état actuel des travaux et réflexions ne justifie la confirmation de vos craintes sur l'emploi dans le Groupe* », se veut rassurante.

Néanmoins, « des projets d'adaptation ou de réduction des effectifs » ne sont pas clairement exclus et, dans ce cas, « *des dispositifs et mesures incitatives basées sur le volontariat* » sont prévus.

Ces mesures ponctuelles ne sauraient valoir une politique globale et cohérente sur l'emploi, c'est pourquoi la CFDT réitère sa demande de négociations GPEC.

Pour la CFDT, la priorité est le maintien de l'emploi. La CFDT privilégiera toutes les mesures pour éviter la baisse des effectifs. C'est dans ce sens que les élus CFDT des comités d'entreprise du Groupe (Banque Populaire, Caisse d'Épargne et Natixis) donneront leurs avis sur le projet de fusion dans les jours à venir.

Pour plus d'informations, veuillez contacter :

Brigitte Seignobosc, déléguée syndicale nationale
CFDT Groupe Banque Populaire : 06 87 51 75 60

Claude Bertrand, délégué syndical national CFDT

Renouvellement du Comité d'entreprise réunion du 3 juillet 2009...

C'est la grande affaire de ce début d'été qui émeut beaucoup de salariés. Pourquoi en sommes-nous arrivés à cette situation pour le moins surprenante ? En effet, en bonne intelligence, les partenaires sociaux auraient dû aboutir à un accord, signe de la cohésion de sociale dans le seul but de faire vivre votre comité d'entreprise pour le bien commun des salariés.

Les masques tombent !

La vérité apparaît crûment...

Que recherche t on ?

S'agit-il vraiment de servir le bien commun ? Pas sûr...

Pourquoi diable les trois Organisations Syndicales assurant un régime transitoire de quelques mois n'ont-elles pas pu aboutir à un accord ? Les présents à cette réunion ont été témoins d'offres permettant l'élection à la majorité d'un membre du SU... bordelais.

Chacun y va de son couplet, « *ce n'est pas de ma faute, c'est la faute de l'autre* »... de l'employeur en passant par toutes les OS...

Il est vraisemblable que chacun doit balayer devant sa porte, mais il est regrettable que ceux qui pensent être vos élus de demain ne soient pas en mesure d'assurer l'intérim du CE aujourd'hui. Cela pourrait donner à réfléchir avant de donner votre voix.

HB

Un nouveau droit pour les salariés

La CFDT signe l'avenant négocié le 18 mai sur l'article 14 de l'accord « modernisation du marché du travail » du 11 janvier 2008.

A partir du 1^{er} juillet 2009, les salariés qui perdront leur emploi conserveront le bénéfice de leur couverture complémentaire santé-prévoyance s'ils ont droit à une indemnisation chômage.

Cette mesure prévue par l'article 14 de l'accord « modernisation du marché du travail » du 11 janvier 2008, simple dans son principe, complexe dans sa réalisation, nécessitait d'en préciser les modalités.

Les règles mises en place sont simples. Elles créent un nouveau droit pour les salariés ayant perdu leur emploi. Ce droit est accessible aux salariés bénéficiant de l'assurance chômage et ayant au moins un mois d'ancienneté dans leur dernière entreprise. Il s'agit d'une mesure qui s'applique particulièrement aux contrats de travail courts, ce qui renforce son caractère d'équité vis-à-vis d'une population souvent la plus fragile. Le maintien de cette couverture est équivalent à la durée de contrat chez le dernier employeur, dans la limite de 9 mois.

La CFDT agira dans les branches et les entreprises pour que cette portabilité fasse l'objet d'une mutualisation de son financement. Par ailleurs, elle continue de revendiquer l'instauration d'une couverture complémentaire santé-prévoyance pour tous les salariés.

Coup d'œil sur le code du travail : L'art. L321-4

L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article L. 321-2, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il doit, en tous cas, indiquer la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement, le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé; les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements visé à l'article L. 321-1-1; le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement, et le calendrier prévisionnel des licenciements.

Lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit également adresser aux représentants du personnel les mesures ou le plan de sauvegarde de l'emploi défini à l'article L. 321-4-1 qu'il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

De même, l'employeur doit simultanément faire connaître aux représentants du personnel les mesures de nature économique qu'il envisage de prendre. L'employeur met à l'étude, dans les délais prévus à l'article L. 321-6, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée. Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés sur une même période de trente jours, l'ensemble des informations prévues au présent article sera simultanément porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente, à laquelle seront également adressés les procès-verbaux des réunions prévues à l'article L. 321-3. Ces procès-verbaux devront comporter les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel. Le plan de sauvegarde de l'emploi doit déterminer les modalités de suivi de la mise en oeuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 321-4-1. Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et approfondie du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. L'autorité administrative compétente est associée au suivi de ces mesures

Courrier adressé le 29 mai par la branche nationale CFTDT à Monsieur VERGNE DRH du nouveau groupe BPCE

Paris, le 29 mai 2009

Monsieur,

Comme nous en sommes convenus lors de notre entretien du 26 mai, vous trouverez ci-après les attentes de la CFDT dans le cadre de la création du nouveau Groupe BP/CE/Natixis.

- Conseil de surveillance

Dans le contexte actuel, avec toutes les difficultés qui s'annoncent, avec les aides apportées par l'État à rembourser, la présence, au conseil de surveillance, de 2 représentants des salariés du Groupe avec voix délibérative est impérative pour la CFDT. A défaut, cela pourrait être perçu comme une absence de volonté de travailler en partenariat avec les représentants du Personnel.

Emploi

Nous sommes inquiets sur l'avenir de l'emploi dans le contexte de restructuration et de récession.

D'ores et déjà, nous constatons :

PSE CNCE

PSE Natixis

PSE dans les Caisses d'Épargne (4500 suppressions d'emplois ont été annoncées, d'ici 2012, en 2008).

Des avis vont être demandés aux CE alors que nous n'avons pas d'éléments de réponse sur les synergies envisagées, sur le projet stratégique. Sans éléments, quant au devenir des entreprises et des salariés dans le cadre du projet, comment rendre un avis ? Notre attente est d'avoir des assurances immédiates sur les principes qui seront appliqués dans le futur groupe afin de pouvoir informer les salariés et remplir de manière responsable notre mission de représentant du Personnel.

Négociations au niveau du groupe

Sur nombre de sujets, à notre sens, des accords Groupe seraient de nature à contribuer à la cohésion sociale de l'ensemble en intégrant les personnels du Noc et ses filiales, de Natixis et ses filiales, des Banques Régionales, du Crédit Foncier, ... :

GPEC

Formation

Mobilité

Égalité H/F

Handicap

La CFDT demande l'engagement d'ouvrir rapidement une négociation GPEC au niveau du Groupe.

L'ouverture immédiate de négociations sur le droit syndical Groupe et la mise en place du nouveau comité de groupe nous apparaissent incontournables.

Nous demandons à cet effet la mise en place d'une **commission de concertation groupe**.

Concernant le comité de groupe, nous réfléchissons à l'alternative temporaire qui pourrait être mise en place dès la constitution du nouveau groupe. Nous vous ferons part dès que possible de nos propositions.

Informations nécessaires :

La mesure de la représentativité dans le nouveau groupe

la comparaison des statuts Cep et BP

Nous restons à votre disposition afin de préciser ces différents points si vous l'estimez nécessaire.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos cordiales salutations.

Voyage en ex- CEPC

Aux confins de la Charente, des Deux Sèvres, de la Vienne et du Limousin...

A Cette région qui souffre des mêmes maux que l'ensemble du territoire de la CEAPC s'ajoutent quelques particularités liées à l'environnement rural et au maillage territorial : nombreuses petites agences avec un personnel en petit nombre.

Des attentes déçues, la solitude, les distances parcourues quotidiennement pour rejoindre son lieu de travail, le stress, ... Le constat est implacable : le travail ne peut être accompli dans des conditions normales. **Les risques sont grands.**

« *Mais où se trouve le renforcement du commercial comme cela été annoncé lors de la fusion ?* », « *Les objectifs sont déterminés pour un nombre de personnes alors que le nombre effectif est inférieur* », « *directeurs d'agence comptés dans l'effectif de celle-ci passent en réalité plus du trois quart de leur temps dans de petites agences dont ils ont la charge* »

Les responsables de bon nombre d'entre elles ne sont plus considérés comme managers et se sont vu supprimer le bonus managérial afférent à ce statut avec un report de la charge du management sur un nombre restreint de Directeurs d'Agences. Aucun moyen ne leur a été donné pour exercer ces fonctions....

Nombreux sont les collègues ayant un **sentiment d'abandon** accentué depuis la fusion. **L'entreprise est devenue lointaine.** Ils en ont été dépossédés et se sentent **exclus des préoccupations des dirigeants**.

Certains déplorent que la charge des procédures et du travail administratif soient un véritable obstacle au développement. L'effectif réel des agences ne correspond en rien à l'effectif théorique. Les remplacements ne sont plus effectués :: « *on vide une agence pour assurer le service minimum d'une autre.... Et les objectifs à réaliser dans tout cela ???!* » Une jeune collègue en CDD déclare « *l'entreprise fonctionne mal, aucune formation n'accompagne une prise de poste, je ne veux plus rester dans cette entreprise aussi mal organisée...* »

Les mots **dépression, découragement, abandon, manque de reconnaissance** voire de respect, sont désormais comme des leit motiv inquiétants que la direction de la CEAPC doit prendre en compte le plus vite possible. Devant un tel désarroi, la CEAPC prend le risque de perdre toutes ses forces vives et la bataille pour sa survie qu'elle a désormais entamé.

LA CFDT

Le syndicalisme dans notre établissement a besoin d'un renouvellement. 70% d'abstention aux dernières élections du COS montrent que vous êtes désabusés. Ce désenchantement à nos yeux traduit un manque d'espérance dans de nouveaux projets. Le jeu des relations sociales se déroule mécaniquement, sans que de nouvelles perspectives vous soient proposées.

Il nous semble primordial de faire éclore un nouveau débat avec des partenaires renouvelés. Bien entendu, il ne peut s'agir d'exclure vos serviteurs de toujours qui dans leur grande majorité, ont servi loyalement leurs mandats.

La CFDT, propose d'intégrer le paysage syndical, de participer aux débats et d'apporter une voix nouvelle: la vôtre.

Vous avez noté l'effort de la section syndicale CFDT de la CEAPC de vous rencontrer, sur votre lieu de travail.

La présence et la force de la CFDT dans le réseau national des Caisses d'Epargne ainsi que dans le monde bancaire font de cette organisation syndicale un partenaire essentiel. **La CFDT est la première Organisation Syndicale de la BPCE !**

Notre entreprise ne peut se passer de ce soutien, de cette solidarité de ces réseaux d'informations. Vous devez nous soutenir, votre place est à nos côtés

PREMIER SYNDICAT DU NOUVEAU GROUPE « BANQUE POPULAIRE-CAISSE D'EPARGNE »

SYNDICAT OUVERT A LA DIVERSITE ET A TOUTES LES PROFESSIONS

SYNDICAT OUVERT A TOUTES LES CATEGORIES DE PERSONNEL

SYNDICAT QUI DEFEND L'INTERET GENERAL

SYNDICAT QUI DEFEND LES SALARIES

LA SECTION CFDT CEAPC

● EQUIPE :

- *Frantz MAILLOT*, Délégué Syndical Central. ☎ 06.70.73.16.07. ✉ frantz.maillot@wanadoo.f
- *Dominique GIRARD*, Délégué Syndical. ☎ 06.24.04.80.25. ✉ girardcfdtceapc@orange.fr
- *Renaud BORDERIE*, Délégué Syndical. ☎ 06.30.94.02.13. ✉ renaud.borderie@yahoo.fr
- *Henri BRUN*, Représentant Syndical National ☎ 05.56.66.59.66. ✉ hebrun@hotmail.com

● FONCTIONNEMENT :

- La section consulte systématiquement ses adhérents avant de signer un accord qui engage tout le personnel.
- L'équipe se réunit tous les mois pour échanger et faire des propositions sur les négociations en cours avec la direction.
- L'équipe se déplace 3 jours par mois dans l'entreprise pour écouter et informer les salariés sur le terrain.
- La section vous informe sur la vie de l'entreprise sur le site intranet accessible à tous les salariés.
- La section vous envoie un bulletin d'information tous les deux mois pour que vous puissiez être au fait des évolutions de l'entreprise.
- En cas d'évènements particuliers, elle édite un « Flash Spécial ».



SI VOUS SOUHAITEZ VALIDER LE FONCTIONNEMENT DE LA SECTION ET PESER SUR LES DECISIONS DE DEMAIN, ADHEREZ

DEMANDE D'ADHESION A LA CFDT à adresser à Frantz MAILLOT 11 Rue Fieffé 33800 Bordeaux

Nom : Prénom : Tel perso :

Mail Perso : Mail Prof :

Adresse Personnelle :

Tel prof : Service/Agence : Métier/Classif :