



Compte rendu Syndical Comité d'Entreprise 30 juillet 2009

BDR

Les Entreprises : Une bonne activité dans un contexte économique difficile ou les entreprises retardent leurs investissements dans l'attente de jours meilleurs impactant nos résultats en matière d'engagements. De nombreux contacts ont été noués auprès de nos clients mais aussi auprès de prospects. Des comptes ont été ouverts, les flux de trésorerie devraient suivre dans les mois à venir.

L'Economie Sociale : les résultats sont largement impactés par 2 gros clients qui font défaut (Agefos et Carpa Roanne). L'activité sur les prospects est importante sur ce secteur et devrait porter ses fruits dans les mois prochains.

Collectivité et logement social : une activité crédit faible au premier trimestre, en augmentation sensible depuis juin les collectivités souhaitant contractualiser avant l'été. La baisse des aides publiques en matière de logement social entraine des besoins de liquidités, la collecte restant toutefois supérieure au niveau de 2008. L'activité crédit reste faible.

Promoteurs Constructeurs Aménageurs : de nombreux programmes sont invendus face à la crise et ralentissent les engagements sur de nouveaux programmes. Une activité fortement en retrait.

La crise est bien là pour l'ensemble des marchés de la BDR comme de la BDD et face à ce ralentissement, à la non atteinte des objectifs la seule réponse de la Direction ici comme ailleurs c'est le bâton, le management par la peur. Même si la Direction s'en défend, les faits sont là, de nombreux départs sont enregistrés. Il faudra bien un jour ou l'autre mettre à plat l'organisation, les outils, les

délégations, les effectifs, l'autonomie, la confiance, le management

BDD

La collecte : elle est affectée par la baisse des taux ainsi que par un effet retard de la banalisation du livret A, avec les menaces sur les doublons.

Les objectifs de fin d'année sont largement corrigés et devraient avoisiner une perte de 270 millions d' €, sur le livret A.

Le crédit conso : une production en nombre excellente par ETP. En montant la performance reste en dessous de l'objectif mais supérieure aux années précédentes.

Le crédit immobilier : on rattrape un peu l'atonie des premiers mois de l'année, en juin et juillet, malgré une baisse significative des ventes de crédits au plan national.

Les ventes : un retard en vente de cartes TéoZ et en vente de forfaits, (39 % et 26 % d'atteinte des objectifs) mais un retard alarmant en IARD avec seulement 7 % de niveau d'atteinte de l'objectif. La Direction note une « insuffisance de production ».

Si la CELDA possède un excellent fond de commerce, il existe une fragilité sur l'équipement de ses clients, sous équipés en produits fidélisant. Les résultats sont plutôt en amélioration dans un contexte économique difficile. Il convient selon la Direction de réaménager les portefeuilles entre les clients à voir, (peu ou pas bancarisés) et les clients à suivre (clients fidélisés).

Pour notre part l'analyse faite par la Direction est trop partielle et doit prendre en compte des données

plus structurantes comme l'organisation, la baisse des effectifs, les fermetures d'agences, les diverses politiques commerciales, la disparition des accueils, le système de délégations, le management

Ces facteurs sont la résultante d'une moindre performance ou plus précisément de la non atteinte d'objectifs de plus en plus ambitieux avec des moyens de plus en plus réduits.

La gamme des produits s'agrandi, se complexifie, les clients sont davantage informés, exigeants, la conformité est une exigence nouvelle et incontournable. Nous réclamons depuis longtemps la spécialisation des Gestionnaires dans des filières, crédit, épargne, assurance, santé ; nous réclamons la mise en place d'équipes volantes pour assurer les remplacements dans le réseau ... Il est urgent d'entreprendre cette analyse en profondeur. L'étude Essor en cours sur les conditions de travail devrait être un bon outil d'analyse et être le point de départ de la mise en place de mesures pérennes propres à concilier conditions de travail des salariés et d'accueil de la clientèle avec performance commerciale.

Correspondants « jeunes »

La banalisation du livret A ne permet plus l'équipement systématique que l'on a connu, dès la naissance. Le Groupe enregistre une baisse significative du nombre de jeunes, avec un taux de pénétration qui passe de 46.5% pour les 18/25ans en 2004 à 41.4% en 2009 et 30% en prospective 2016. Les jeunes et la bancarisation sont un enjeu pour le Groupe qui compte mettre en place un dispositif d'animation du réseau avec la nomination de correspondants jeunes.

Notre crainte porte sur les effectifs consacrés à l'animation, 2 ou 3 par groupe, et l'impact sur l'organisation des agences. Si un plan de développement est déterminé, avec des cibles, une offre, des tarifs, il conviendra de mettre en face les moyens nécessaires à la réalisation dudit plan. **Et faute d'une réflexion plus globale sur l'organisation, les bonnes intentions risquent de n'être pas suivies d'effet.** Rendez-vous en septembre pour la mise en place de ces correspondants !!!

Magazine « sens action »

Nous avons relevé dans le dernier numéro des propos menaçants de la hiérarchie en direction des salariés « en écart avec les attendus de leur métier ». Une telle communication mérite des précisions de la part de la Direction.

Pour la Direction le management c'est piloter, diriger, épauler, conseiller, récompenser et sanctionner.

Pour récompenser le manager a deux outils à sa disposition, la passerelle métier afin de reconnaître les compétences, et les enveloppes individuelles pour la rémunération. La Direction rappelle que cette année l'enveloppe primes individuelles a été triplée. Mais l'intéressement a été largement minoré cette année malgré le sur-intéressement.

Cette reconnaissance individuelle, quand elle existe, remet en cause un peu plus l'esprit d'équipe qui devrait être le moteur de la performance. Et l'on voit bien qu'aujourd'hui on n'épauler plus, on ne conseille plus, on ne partage plus l'expérience, mais on sanctionne avant tout !!!

Avis sur le Bilan du plan de Formation 2008

Avis défavorable des élus pour des formations tronquées de 1400 journées/homme soit plus de 25 % du plan initial. Au chapitre des dépenses, le budget total a bien été consommé dans sa totalité.

Si de nombreuses formations ont été reportées, crise oblige, banalisation oblige, par contre nous avons pu noter la formation de managers, auprès d'un cabinet d'avocats sur la thématique **de l'insuffisance professionnelle**, notion évoquée largement dans la même réunion par Jean Pierre Baresté, Membre du Directoire qui souhaite éviter les dossiers «coquilles vides». **A bon entendeur !!!**

Il n'y a pas de fumée sans feu !!!

Apprentissage 2009/2010

La Direction affiche dans son projet présenté une volonté de développer l'apprentissage, participant ainsi à la formation des jeunes, créant pour l'Entreprise un vivier de recrutement.

C'est ainsi que de 19 apprentis pour la cession 2008/2009 on passerait à 29 apprentis pour la cession 2009/2010.

Nos remarques portent sur deux points essentiels : d'une part plus de la moitié de ces apprentis (17/29) sont recrutés sur un niveau de diplôme important (master), ce qui induit à notre sens une politique élitiste dans le recrutement et d'autre part cet

accroissement important combiné à la réduction des effectifs engagée depuis plusieurs années par nos dirigeants nous conduisent à dire que ces apprentis deviennent des variables d'ajustement des effectifs tant dans le réseau commercial que dans les directions support où ils apportent des compétences. Une main d'œuvre à bon marché en quelque sorte.

En ce qui concerne l'apprentissage pour des handicapés le projet porte sur une promotion de 6 personnes pendant une durée d'un an. Cette pratique requiert pour nous la nécessité d'un accompagnement des équipes à l'intégration de personnel handicapé. Ces salariés auraient le statut d'intérimaires ce qui crée une discrimination intolérable par rapport aux autres apprentis dans l'Entreprise.

*Les élus CFDT au CE : LUMMERT Sophie, TIBI Marc,
PLANFORET Bernard, FARGEAS Alain*

*Le Représentant CFDT au Comité d'Entreprise : DELOBRE Jean-
Michel
CELDA, le 28 août 2009*