



Compte rendu Syndical Comité d'Entreprise 29 septembre 2009

Gouvernance de la CELDA

L'absence du Président du Directoire semble se prolonger. Qu'en est-il de la gouvernance de notre Entreprise ?

De nombreuses rumeurs circulent, d'aucuns échafaudent maints scénarios ...

Pour la Direction, cette question est à l'ordre du jour du prochain Conseil d'Orientation et de Surveillance qui se tiendra le mardi 6 octobre.

La période est déjà bien difficile à vivre au quotidien pour l'ensemble de la communauté des salariés, sans réelle perspective d'amélioration dans les mois à venir.

Il devient urgent que l'on s'attaque enfin aux vrais problèmes : les effectifs, le management, la qualité de l'accueil de notre clientèle ... Mais nos dirigeants jusqu'alors se contentent de rejeter la faute sur les salariés dont les résultats ne sont pas à la hauteur des attendus. Même le pré-rapport « Essor » est pour l'heure remisé dans l'attente de nouvelles réunions de groupes métiers : CC, GC, RA et DA.

Une nouvelle fois on recule le début de la concertation appelée par toutes les Organisations Syndicales.

Aubenas - Sanctions

Une fois encore les élus réclament la levée des sanctions qui pèsent sur nos collègues d'Aubenas.

Pour la Direction, n'ayant pas reçu à ce jour la notification de la Commission Paritaire Contentieuse, aucune décision n'a été prise. La Direction a 30 jours au plus, après notification pour prendre sa décision.

On constate qu'au fil des jours le dossier s'étirole, s'allège, pour ressembler à une coquille vide.

Au-delà du climat détestable que ce regrettable « incident » (qui n'aurait pas du dépasser le stade de l'agence) a créé dans l'Entreprise, c'est l'escalade dans la terreur de la part de managers, incapables de soutenir leurs équipes, plus prompt à manier du bâton que d'accepter la contradiction avec leur propre N+1... C'est l'escalade dans les moyens utilisés. L'utilisation de certains moyens peut se retourner

contre leurs auteurs. Prenez y garde, mesdames et messieurs les managers.

Incidences des résultats du Groupe

Pour la Direction les résultats du Groupe n'affectent pas ceux de la CELDA. Mais bien sûr !!! Nous allons le croire !!!

En attendant, le budget 2009 prévisionnel prévoyait un versement de 21 millions € de dividendes de la tête du Groupe, à ce jour seuls 4,1 millions € ont été versés. Vraisemblablement, la CELDA, comme les autres Caisses, ne percevra rien d'autre.

Alors, il faudra composer avec cela pour piloter les résultats en fin d'année. Et que l'on ne nous dise pas que ça n'affectera pas la rémunération des salariés !!!

Postes vacants et missions

Pour la Direction il n'existerait que 24 postes vacants en CELDA :

- 15 sur la Banque de détail
- 3 sur la banque de développement régional
- 6 en fonctions support

Sur ces 24 postes 6 dossiers de recrutement sont bouclés, les salariés seront affectés dans les prochaines semaines ; 13 autres sont identifiés, le processus de recrutement est en cours.

Compte tenu des nombreux départs depuis 5 ans, compte tenu des nombreuses réorganisations, notamment en fonction support, il devient de plus en plus difficile de se retrouver dans les organigrammes que nous possédons. Il faudra bien qu'un jour nous soyons destinataires d'un organigramme à jour et complet de notre Caisse. Sinon comment pouvons-nous identifier avec précision les manques d'effectifs, comment raisonner face aux réorganisations, aux restructurations, aux mutualisations, aux fusions à venir ...

Face à ces carences à maintes reprises dénoncées, et compte tenu des résultats de notre Entreprise nous pourrions largement utiliser notre

droit d'alerte pour contraindre nos employeurs à nous fournir des documents plus précis.

En matière de salariés en mission, la Direction en dénombre 62 : 8 dans le parcours confiance, 8 aux successions, 30 dans les différentes passerelles (GC, RA, DA...), 10 sur des fonctions de niveau inférieur.

Pour un nombre important de collaborateurs, cet état de fait correspond à une précarisation des salariés, engendre stress et mal être au travail.

L'ensemble de ces mesures relève pour nous de la GPEC, dans un cadre clair, négocié avec les Organisations Syndicales, et dans le respect des individus. Mais en LDA on est encore loin de ce résultat.

Projet PSI

Le projet est entré dans une nouvelle phase celle des tests de certification, sur la période du 28 septembre au 5 novembre à raison de 1 à 4 jours par expert. 21 salariés vont travailler sur le plateau de la Part Dieu un lundi de 9h30 à 17h. Ces personnes ne travailleront pas le vendredi et le samedi qui précèdera, ce afin de conserver les 2.5 jours de repos consécutifs, dont le dimanche.

La Direction a annoncé également qu'une note de service devait paraître, reprenant de façon unilatérale toutes les mesures qui figuraient dans le projet d'accord négocié avec les Organisations Syndicales, accord non signé. Un assouplissement en matière de prise de congés, (maintes fois réclamé par les OS) est prévu compte tenu de la neutralisation des périodes de vacances scolaires de la Toussaint, de Noël et de février pour toutes les équipes en charge du projet. Ces contraintes en matière de congés concernent les équipes projet, les salariés quant à eux n'auront comme seule restriction celle d'être présents lors des formations. La CFDT restera attentive afin d'éviter les dérives qui pourraient naître d'une application par trop restrictive de la part de zélés managers.

Il existe de nombreuses différences entre ce qui est dit par la Direction et l'application qui en est faite. Deux langages en somme, l'un politiquement correct pour faire avaler la pilule et la réalité quotidienne beaucoup moins drôle.

Réorganisation de la DAB

Une nouvelle restructuration de la DAB nécessitée, selon la Direction par la nouvelle plate forme informatique, l'organisation BPCE et l'organisation CELDA avec la BDD et la BDR. Ce nouveau projet vise au regroupement des services : de 10 services on en retrouve 6, pour un effectif global quasi équivalent puisqu' on passe de 122 salariés à 121. Un projet que nous devons étudier plus finement avant de rendre un avis motivé.

Clientèle haut de gamme

La CELDA dispose d'un potentiel de 30 000 clients patrimoniaux (SF >75 K€). dont 8600 ont une surface financière > 150 K€ et sont dans les portefeuilles des CAGP. Il s'agit de créer un nouveau métier, le GC Patrimonial pour offrir un premier niveau d'expertise patrimoniale à notre clientèle haut de gamme.

Toutes les agences ne seront pas pourvues d'un GCP (31 seulement), Dans les agences non « équipées » ces clients seront traités par le DA, ou le RA. Le GCP sera classé comme le poste de GC (TM4).

Nous réclamons pour ce poste, compte tenu de sa technicité, la classification TM5, comme c'était le cas pour les « Chargés d'affaires » que ce nouveau poste semble remplacer.

Avis du Comité d'Entreprise

Rapport annuel sur l'emploi : La CELDA a détruit en 2008, 26 emplois, se qui porte le nombre à 159 sur la période 2000/2008, soit près de 12 % des effectifs. 50% des embauches se font à l'externe se qui traduit l'absence de confiance aux salariés en place et le blocage des plans de carrière. Les élus réclament une négociation sur les thèmes de l'emploi dont la GPEC, et l'emploi des seniors. **L'avis est défavorable.**

Egalité homme/femme : les femmes se trouvent à nouveau en situation d'inégalité professionnelle importante puisque, alors qu'elles représentent près de 51% de l'effectif total (en nombre de salariés), elles pèsent 77% de la catégorie Technicien et seulement 25% de la catégorie Cadres Managers. Les inégalités se retrouvent surtout dans la structure des classifs, les promotions ...**L'avis est défavorable**

Le travail à temps partiel : pour la cinquième année consécutive, le nombre de salariés à temps partiel baisse à nouveau (de 8 salariés en 2008) passant de 173 salariés en 2007 à 165 salariés en 2008. Par ailleurs, les élus dénoncent le chantage systématique, à la mobilité et/ou à la promotion, exercé par les managers pour inciter les salariés à temps partiel à reprendre une activité à temps plein.

Ces comportements aboutissent à précariser les salariés à temps partiel et à transformer le temps choisi en temps contraint. **L'avis est défavorable....**

Horaires BDR : la plage d'ouverture du lundi, sur la base du volontariat, soulève de nombreux problèmes comme le non accès aux services du siège, (juridique, risques ...) le courrier, aucune présence le vendredi après midi et le samedi matin pour le marché de l'économie sociale... **Avis défavorable**

Les élus CFDT au CE : LUMMERT Sophie, TIBI Marc, FARGEAS Alain. Le Représentant CFDT au Comité d'Entreprise : DELOBRE Jean-Michel

CELDA, le 6 octobre 2009