

EDITO

Page 1

- Quel avenir pour les salariés ?
- Témoignage d'une nouvelle adhérente
- Demande d'adhésion

Page 2

- Position CFDT négociations nationales
- Comité d'Entreprise du 24 septembre
- Les échos en CEAPC

Page 3

- Reconnaissances et investissements dans les ressources humaines
- Délégation du Personnel de l'ex CEAN ou la « corrida »...
- La parole est à André Saint-Pierre « CONSEILLER DU SALARIÉ »

Page 4

- Nouvelle stratégie en CEAPC et utilité des organisations syndicales
- La CFDT et les projets en CEAPC
- Interventions CFDT auprès de la Direction

Quel avenir pour les salariés ?

Le défi lancé à nos sociétés est celui d'inventer un avenir. Nous avons déjà pu exprimer le parallèle existant entre notre entreprise et l'Etat français. Ce dernier s'aligne globalement sur le modèle occidental caractérisé par l'alignement derrière un pays en faillite : les Etats-Unis d'Amérique. Les pays émergents qui reprennent le flambeau ne sont pas porteurs d'espérance. Il suffit pour s'en convaincre de jeter un œil sur la façon de vivre en Chine, en Inde ou au Brésil...

L'interpellation brutale sur la nécessité de changer nous aveugle et nous paralyse.

Nous avons un modèle, on le connaît, on s'y est adapté alors nous nous y accrochons, nous le dupliquons à l'envi. Cette vision est mortifère. Notre société est en train de mourir, notre entreprise aussi.

J'appartiens à cette génération qui voyait les résultats de la Caisse d'Epargne progresser régulièrement. Cette banque était une institution. Notre souci était le client. J'ai vu des personnes venir à nos guichets prendre un crédit un peu plus cher qu'à la concurrence tout simplement parce qu'elles avaient confiance en la Caisse d'Epargne. A cette époque, les agences et les agents se donnaient des objectifs commerciaux. Sans doute fallait-il rationaliser la politique commerciale. Le roi était le client. La qualité du service était au cœur de notre métier, la compétence était reconnue et utilisée.

Aujourd'hui nous poursuivons des chimères. De grands discours techniques et pompeux viennent gommer la réalité. Il s'agit désormais de faire illusion. Nous ne voulons pas mourir.

C'est pourquoi, nous vous invitons à rester attentifs et lucides. Nous vous invitons à refuser la pacotille qui vous avilit, qui met en danger l'essentiel de votre vie, qui réduit insidieusement votre capacité à dire non. Nous vous invitons à être acteur au sein d'organisations syndicales responsables.

Il y a là comme dans toutes les communautés humaines beaucoup de choses à dire sur les choix et les fonctionnements. Il vous appartient d'investir librement ces structures pour apporter votre voix, celle qui dit ce que vous croyez être juste et bon pour les salariés que nous sommes, pour les hommes et femmes que nous sommes. Rejoignez-nous !

Henri BRUN

Le témoignage de Patricia qui a rejoint la CFDT :

« Je n'étais plus syndiquée depuis longtemps parce que très sur le recul par rapport à l'utilisation faite de la structure et des personnes ; l'opposition systématique à toute évolution ainsi que l'utilisation à des fins personnelles d'un pouvoir me paraissent contraires à la notion même de syndicat.

> Mieux vaut un pragmatisme positif et ouvert prenant en compte un collectif ce qui n'exclut pas d'être vigilant sur les applications des conditions de mise en place des réformes et / ou accords.

> Mes attentes par rapport à une représentation sont le courage de ses opinions politiques et l'opiniâtreté à défendre des causes personnelles, le respect d'autrui quelque soit son positionnement, de l'information objective voire de la pédagogie non partisane parce que beaucoup de personnes ont besoin de conseils objectifs et désintéressés ...

> Il me paraît important d'être capable d'entendre et d'écouter toutes les instances en lice dans le but d'être utile à l'ensemble.

> J'ai adhéré à la CFDT parce qu'un de ses représentants a su m'exposer cela de manière sincère et véritable. Si l'on veut convaincre des personnes c'est la première base à développer. La démagogie ne sert que ses auteurs, par contre plus on est nombreux et ouverts vers une perspective commune, plus on a de chances d'être crédibles »

.....

Demande d'adhésion à retourner à Frantz MAILLOT
11 rue Fieffé 33800 BORDEAUX

NOM

Prénom

Adresse personnelle :

Mail Personnel :

Mail Professionnel

Emploi exercé :

Agence / Service et Direction

Classification :

La position de la CFDT dans les négociations nationales :

Nous sommes agressés par les professionnels du « *jusqu'au boutisme stérile* », ceux qui réduisent les rapports entre les partenaires sociaux en de simples luttes. En caricaturant leur posture ils en deviennent parfaitement improductifs. Toute recherche du compromis est suspecte à leurs yeux et ils ne craignent pas de diffamer.

Certes, notre position peut être sujette à débat et nous ne prétendons pas détenir la vérité. Nous cherchons simplement à participer à une amélioration globale de la situation de l'ensemble des salariés.

Dans un contexte particulièrement difficile nous voulons créer et entretenir les conditions d'un dialogue pour que débouchent de réelles avancées sociales. Nous souhaitons bien évidemment que les droits de tous soient reconnus.

Comment pourrait-il en être autrement ?

Mais nous ne désirons pas rompre les conditions de ce dialogue que nous appelons de nos vœux et porter préjudice à la plus jeune génération.

Quoi que l'on pense de notre position, nous n'abandonnons pas pour nos objectifs. Nous voulons de vraies négociations qui prennent en compte les aspirations de tous les salariés et participerons à la mise en place de ce que nous croyons être le meilleur pour chacun d'entre nous.

Nous revendiquons le statut de syndicat responsable.

HB

Comité d'entreprise du 24 septembre:

1) Réorganisation de la conformité ou **création d'une armée mexicaine :**

1.1) La direction affirme qu'elle ne peut plus tenir : on regroupe sur un seul site ! Comme toujours on décroète, on s'en convainc et cela devient une nécessité. Mais tout cela reste de l'idéologique. A l'heure des économies d'énergie et des nouvelles technologies qui permet un travail déplacé, on peut très bien accomplir sa tâche sur un site éloigné sans empêcher le rapport hiérarchique.

1.2) Allègement et simplification de la ligne hiérarchique : 1 CM9, 4 CM8, 1 CM7, 6 CM6, 5 TM5 et 0,5 T3. Le moins que l'on puisse remarquer c'est qu'il ne manque pas de « managers » dans cette direction. Il est vrai que l'on trouve dans cette activité qui demande une expertise extrême pour justifier la qualité de manager. Une analyse fine du travail effectuée ne serait sans doute pas inintéressante.

A noter que trois emplois disparaissent. Les personnes qui les occupaient sont versées dans le réseau commercial.

1.3) Définir une orientation plus tournée vers le réseau BDD et BDR pour clarifier et simplifier les outils des process et des procédures... La perception ultime de cette importance justifie vraisemblablement le deuxième point.

1.4) Répondre aux exigences de l'inspection générale réduit à son acronyme l'IG, et à l'audit. D'autres répondent aux clients....

2) Présentation de la gestion des fournitures en CEAPC par Vincent HERRERIA

Quelques chiffres : 52€ de fournitures bureau/ETP/an, 76€ de papier/ETP/an, 103€/ETP/an divers soit un total de 231€/ETP/an pour la seule consommation de papier, alors que la « norme » nationale est de 2 ramettes/mois/ETP, la CEAPC est particulièrement papivore avec 3,2/ramettes/mois/ETP. La ramette est de 2,21 €.

Les salariés ne souhaitent pas qu'un budget soit élaboré par agence arguant du fait qu'il n'y a pas deux agences identiques.

3) Monsieur Roland BEGUET présente un rapport d'activité Crédit qui est en forte hausse et la création d'Ecureuil Service Crédit (qui ressemble aux services des prêts des anciennes petites caisses que nous étions) dans lequel se trouve une expertise en soutien des commerciaux.

Monsieur BEGUET souhaite faire appel à la polyvalence pour adapter les moyens humains aux besoins périodiques. Nous souhaitons que la polyvalence soit reconnue comme une expertise comme peut l'être la connaissance de la réglementation en matière de conformité.

Considérant l'impact chronophage de l'activité crédit il est demandé que le temps de traitement des dossiers soit pris en compte dans la détermination des objectifs commerciaux.

4) Présentation du bilan de formation par Monsieur Alexandre DAOUST :

Rappel : 4,8% de la masse salariale est consacrée à la formation. Plus vous bénéficiez d'une classification importante plus vous bénéficiez de formation. C'est le constat que l'on peut faire du bilan de formation présenté par M. DAOUST. Pour bénéficier d'un CIF ou d'un DIF il faut que l'entreprise y trouve son intérêt et que le budget alloué soit suffisant. Problème : Quand vous postulez vous ne pouvez pas avoir connaissance de ces critères... Le nombre de demande et de refus ne sera pas présenté aux représentants du personnel.

Si les séniors ne sont pas exclus de la formation, ils ne sont pas véritablement invités (ah vieillir... mais viendra le tour des jeunes loups).

5) Modification du Règlement Intérieur concernant l'utilisation d'Internet et de la messagerie. **Nous avons confirmation que la direction des ressources humaines détient des outils qui l'informe de l'usage que vous faites de votre poste de travail.**

Il y a systématisation des contrôles par des requêtes lancées par le Responsable de la sécurité informatique à destination de l'audit (qui écoute et qui note) et de la DRH.

Nous ne saurons trop vous conseiller de ne pas utiliser votre poste de travail à des fins privées et de ne pas communiquer votre identifiant et mot de passe à vos collègues !

Les échos en CEAPC

Les déménagements : Le site de Bordeaux connaît quelques bouleversements et de nombreux collègues ont déménagé dans la nuit du 11 au 12 octobre.

Reconnaitances et investissements dans les ressources humaines :

Cinq personnes obtiennent une classification « hors cadre ». Pour quelles raisons ? En tout cas le coût pour l'entreprise est conséquent. En revanche, vous êtes un certain nombre à occuper un emploi classé bien au-delà de votre propre classification. N'a-t-on pas vu un salarié T3 occupé un poste de responsable d'agence à une personne pendant 23 mois sans aucune reconnaissance...

Dans quelle entreprise sommes-nous ?

Délégation du Personnel de l'ex CEAN ou la corrida avec les représentants du personnel.

L'objectif du représentant de la direction est de répondre le moins possible. Pour quelles raisons ? Cette position est d'autant plus surprenante qu'elle est contre productive. Il y a dans ces réunions des opportunités de rencontrer la base, ceux qui ont les mains dans le cambouis, d'avoir un autre son de cloche que celui de l'encadrement supérieur dont la tentation peut d'être d'édulcorer la situation afin de retirer quelques faveurs du roi. Nous nous trouvons face à un mur qui entretient un état délétère des rapports sociaux. Est-ce vraiment le bon moment ?

Plusieurs directions ne se sentent pas obligées de répondre aux questions posées par le personnel. Cela n'émeut en rien le représentant de l'employeur. Tout se passe comme si la DRH n'avait aucune autorité sur son encadrement supérieur et comme si la représentation du personnel n'avait aucune importance. Quel cynisme !

On a vraiment le sentiment que si la loi supprimait cette institution cela ferait bien l'affaire de la direction des ressources humaines. Tout se passe en effet comme si la loi était un fardeau incontournable. Alors on s'exécute de bien mauvaise grâce.

C'est dommage pour tout le monde et sans doute pour l'entreprise en premier lieu. Le personnel a le fâcheux sentiment d'être méprisé. Est-ce l'attitude la plus appropriée pour la vie de l'entreprise ?

Côté informations : Pas de report de congé sur 2011 malgré les formations indispensables.

Réponse de la DRH : Il y a un compte d'épargne temps (dont on bénéficiera à partir de 67 ans !). On se fiche de la régulation de la vie privée.

Les accessoires de rémunération accordés aux directeurs ne seraient plus de la compétence des DP en CEAPC. Faut-il demander à voir ?

La direction n'entend pas la question concernant la publication des performances individuelles. Les DP demandent que cesse cette pratique...

Un compte rendu est normalement disponible sur le site de la DRH

La parole est à ... André Saint-Pierre,

« **CONSEILLER DU SALARIÉ** » auprès de l'U D de la CFDT-, « gestionnaire clientèle particuliers » à l'agence Paul Doumer à Bordeaux.

Henri Brun (HB) pour la section CFDT : « André, on connaît mal en Caisse d'Epargne le conseiller du salarié, peux-tu nous le présenter ? »

André Saint Pierre : *Le conseiller du salarié est issu des organisations les plus représentatives de salariés et d'employeurs. Son nom figure dans une liste arrêtée par le préfet du département, pouvant être complétée à tout moment. La liste des CS (conseillers des salariés) peut être consultée dans chaque section d'inspection du travail, comme dans chaque mairie.*

Sa mission, bénévole, est d'assister le salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés (sans I.R.P.) lors de l'entretien préalable de licenciement. Le C.S. bénéficie pour cette mission d'un crédit de 15 heures par mois. L'employeur ne peut pas s'opposer à la présence du CS auprès du salarié lors de cet entretien. Légalement, cet entretien doit permettre au salarié et à l'employeur d'échanger, notamment sur les faits reprochés au salarié, et la décision de licencier ne doit intervenir qu'après cet entretien. Le rôle du C.S. est donc, dans un premier temps, de permettre à la loi et à la convention collective de s'appliquer, car il est témoin de ce qui se dit, et peut conseiller au salarié de se faire remettre les documents dont il peut avoir besoin pour assurer sa défense. Le C.S. peut guider la décision du salarié d'aller ou non en justice, au vu des éléments de fait et de droits.

HB En ce qui te concerne comment conçois-tu ton rôle ?

ASP - *Selon moi, le rôle principal du C.S., tel que je l'exerce, est de rassurer le salarié, et de le mettre en confiance, notamment, dans le cadre de cet entretien, avec la personne « toute puissante » du représentant le chef d'entreprise, enfin de lui donner les conseils pour permettre un dialogue réel avec l'employeur.*

HB Comment se passe cet entretien ?

ASP- *En fait, il y a toujours deux entretiens. Je privilégie toujours un premier entretien en tête à tête avec le salarié qui permet la mise en confiance. Ce premier dialogue est d'autant plus important qu'il est sincère. Il permet de préparer l'entretien avec l'employeur, et le salarié s'y présente avec les meilleures chances de réussite. Cet entretien préalable ne peut être imputé sur mon crédit d'heures et se fait sur mon temps libre.*

H B Que recherchez-vous au travers de vos échanges ?

ASP- *Ici, le but est de réellement aider le salarié à savoir s'il peut et s'il veut vraiment rester à son poste. Peut-être vaut-il mieux pour lui le quitter, et chercher autre chose. Nous essayons de comprendre, ensemble, les « erreurs » commises, et ce qui a amené cette menace de licenciement. Lors de l'entretien je fais comprendre au « Patron », que je suis là en invité, que je sais qu'il est chez lui, et que j'apprécie qu'il m'y accueille. Il faut évacuer la méfiance, garder l'attention et le respect mutuel. L'employeur sait que derrière moi, il y a le syndicat C.F.D.T, ce qui accrédite la possibilité de dialogue, mais aussi le risque de voir son salarié soutenu par le syndicat dans les actions qu'il pourrait engager. Pour moi, quoi qu'il en soit, le salarié doit sortir renforcé de l'entretien, et garder ou acquérir une bonne image de lui-même afin d'être armé pour une recherche d'emploi, ou un maintien dans l'entreprise. Si, hélas, le licenciement intervient par la suite, il est mieux accepté, et le salarié doit en ressortir assez fort pour rebondir.*

Nul n'est dupe de la stratégie de la direction dont l'objectif reste toujours de réduire la masse salariale. La méthode ? Définir la cible, l'isoler, la déstabiliser jusqu'à ce qu'elle craque.

Les moyens ? Une réorganisation.

Une idéologie : La centralisation des personnes dont l'activité s'exerce sur plusieurs sites.

Le gain est purement le départ de salariés.

Autre caractéristique : généralement, il n'est pas un cadre important et n'est plus très « jeune ».

Les dernières réunions du comité d'entreprise sont quasiment consacrées aux réorganisations. Malheur au projet qui ne présente pas un semblant de volet social comme ce fut le cas concernant la direction de la qualité. Le DRH, malgré la position de refus de l'ensemble des élus du personnel, n'entend pas revenir un tant soit peu sur sa décision. Ces consultations ne sont que de pure forme : la loi est respectée.

L'attrait principal de ces réorganisations est qu'elles sont présentées à « iso-effectif » ! Et si par malheur ce n'est pas le cas, c'est parce que la DRH avait fait montre de beaucoup d'humanisme jusqu'à présent. « **Elle a tout fait pour sauvegarder les bassins d'emplois, mais comprenez bien, elle ne peut plus tenir** ».

Arthur*, salarié au service de la qualité ayant atteint un âge le situant dans la tranche d'âge la plus élevée de notre établissement, a vu son poste supprimé. Par « courtoisie » il a été invité par la DRH avant que ne soit présenté le projet de réorganisation devant le Comité d'Entreprise. Il s'est entendu dire que « l'on n'avait plus d'emploi à lui proposer ! » Inutile de décrire les sentiments que cela génère quand le nombre de trimestres à valider est loin d'être atteint. Heureusement, tout le monde n'est pas logé à la même enseigne ; tous les directeurs de groupe ont retrouvé un emploi...

Il est à craindre, hélas, que ce triste épisode ne soit que l'illustration d'une nouvelle mode, un nouveau principe de gestion des séniors. Cela est d'autant plus délicat que l'entreprise doit garder les séniors jusqu'à 62 ans minimum voire jusqu'à 67 ans au risque de faire rejeter le poids de la prise en charge par des organismes sociaux exsangues.

Rappelons qu'un PSE doit être justifié par de réelles difficultés économiques. Ces difficultés ne devraient pas permettre certaines rétributions ou promotions inutiles auxquelles nous assistons.

La justice, car il y en a une, est que tout le monde vieillit. La superbe que l'on peut afficher à la fleur de l'âge disparaît rapidement et ne laisse place qu'à un vestige décrépi de l'humanité. N'a-t-on pas vu des personnages importants atteints de la maladie d'Alzheimer et finir leur vie abandonnés de tous avec une peluche à la main...

Si nous osons cette réflexion, c'est pour nous inviter, tous, à méditer sur la précarité de notre humanité et sur le salut qui ne peut venir que du respect et de la solidarité.

*nom d'emprunt

ceapc@cfdt-ecureuil.com

Frantz MAILLOT: 06.70.73.16.07

Henri BRUN

Dominique GIRARD

Emmanuelle AUDEBEAUD

Philippe GREMEAUX

Pierre BARRAUD

André SAINT PIERRE

La CFDT et les projets en CEAPC

Notre section invite les partenaires sociaux à **remettre l'homme au cœur de chaque projet de l'entreprise**. La valorisation des salariés par le respect et la reconnaissance est un facteur essentiel aux bons résultats que nous attendons.

Enoncer cette évidence ne manque pas d'utilité d'autant que tout laisse penser que les acteurs de notre activité sont comptés pour quantité négligeable.

Remettre l'homme au cœur des projets: il ne peut y avoir de décision sans que tout soit mis en œuvre pour que chacun soit épargné par de nouvelles contraintes.

Toute contrainte nouvelle crée un préjudice qui doit être consenti et indemnisé.

Cette reconnaissance impliquerait tous les salariés et aurait un impact direct sur la productivité.

De façon plus simple, cela permettrait aux hommes et aux femmes d'être tout simplement plus heureux. Est-ce si absurde ?

Osons la réflexion sur la place des hommes dans le développement de la Caisse d'Epargne, osons la confiance dans les salariés ! Osons le dialogue !

A la CFDT, nous sommes prêts à parier que l'entreprise obtiendra bien plus qu'en lançant des plans stratégiques auxquels les salariés de base se sentent étrangers...

La CFDT appelle chacun d'entre vous pour valoriser vos partenaires. Elle appelle à la plus grande solidarité et à plus d'humanisme.

Interventions CFDT auprès de la direction :

► Nous avons obtenu la rectification d'une lettre de mission concernant une CC (T3) qui remplace une responsable d'agence (TM5). Sa lettre de mission était une mission GC en TM4. Elle a reçu une rectification et sa mission est une mission RA, classée en TM5.

► Une CC remplace depuis maintenant près de deux ans, une RA et n'avait reçu aucune lettre de mission. En réalité ce n'est pas un remplacement et la collègue occupe bien le poste. Nous demandons à ce qu'elle soit nommée responsable d'agence en TM5. La collègue a reçu une lettre de mission RA, sans notion de classification. **Nous demandons à ce que l'entreprise soit juste est nomme notre collègue RA en TM5.**