

Le Brief Syndical

cera-b-cfdt@cera.caisse-epargne.fr

Bonne année



Vœux, les nôtres tout simplement...



Fédération des Banques

La Direction a annoncé, au Comité d'Entreprise du 25 novembre et lors d'une réunion d'un groupe de travail le 10 décembre, la création :

- d'une agence école pour les nouveaux entrants ;
- de postes d'accueil et de soutien commercial (back office) en agence ;
- d'une école du management

La CFDT a revendiqué :

- l'intégration dans le référentiel métiers d'une fiche d'emploi spécifique tant pour les collègues qui seront amenés à ne faire que de l'accueil que pour les collègues qui ne feront que du « soutien commercial » ;
- intégration dans ces deux fiches d'emploi d'une mission de tutorat afin de permettre la prise en charge des jeunes qui passeront de l'agence école à l'agence réelle ;
- la formation des managers de managers, condition indispensable pour un management cohérent et lisible (qui passe aussi par la formation des DR au benchmark...) ;
- mise en place des mesures de fidélisation des jeunes embauchés (20 à 25 par mois en brut, le turn over est trop important) cela peut passer par l'octroi de prime à la fin du PNE ou de l'iTB ; une vraie gestion de carrière ; entre autres ;
- faire évoluer la nature des briefs agence vers des briefs d'information sur les produits, procédures et autres aspects pratiques ;
- l'ouverture d'un véritable débat-dialogue-négociation sur l'organisation du travail et du temps de travail.

Au crépuscule de l'année 2009, le Président du Directoire nous avait adressé ses vœux pleins de craintes quant aux conséquences de la banalisation du Livret A.

A l'aube de l'année 2010, le même Président du Directoire (malgré les bruits et les rumeurs de l'automne...), nous transmet ses vœux chargés de craintes et de défis pour cette nouvelle année.

On aurait souhaité, à l'image de l'attitude du Directoire depuis la fin du mois de novembre, des vœux plus sociaux, plus engageants, en un mot des vœux d'espoirs pour un monde meilleur, un plan stratégique BPCE (annonce prévue en Février) où l'Homme serait au centre, où le PNB se transformerait en BNB pour Bonheur National Brut...

On aurait souhaité !....



Bilan 2009 :

Les dix premiers mois ont été marqués par une absence quasi totale de dialogue social.

A ne pas vouloir s'écouter, mais juste s'entendre, se crée une véritable cacophonie à laquelle la Direction a une bonne part de responsabilité.

Dès le mois de novembre, nous devons relever que d'une part, cette même Direction a changé de braquet en proposant des mesures « sociales » et d'autre part que les organisations syndicales, à l'unanimité, ont considéré que l'outil benchmark en soi n'était pas le problème mais c'est sa mise en pratique sur le terrain qui est problématique.

C'est sur cet état d'esprit que l'année 2009 s'est achevée. La CFDT eut préféré une autre fin : l'acceptation par la Direction des propositions qu'elle lui a transmises afin d'aboutir à un accord sur les seniors. Elle en a décidé autrement et déclinera, comme la loi le lui oblige, ses propres lignes d'action en la matière. Va falloir que la Direction matérialise son changement de cap. Encore un effort ...

L'année 2010 : à venir ,

- * une nouvelle fiche de paie ;
- * la régularisation des contentieux salariaux ;
- * Présentation du Plan stratégique BPCE par F. PEROL ;
- * Bascule MYSYS
- * Un deuxième semestre à surveiller de près.

Qu'on se le dise !... :

« Des méthodes de gestion peuvent caractériser un harcèlement moral »

Deux arrêts récents de la chambre sociale de la Cour de cassation (instance suprême en la matière) permettent de jeter un regard nouveau sur le harcèlement moral.

Le premier touche aux méthodes de gestion du personnel qui peuvent, désormais, caractériser un harcèlement moral, problème tout à fait d'actualité dans la plupart des entreprises y compris dans le monde bancaire et dans les caisses d'épargne. Sous prétexte de rentabilité à court terme et de concurrence exacerbée, nos employeurs nous pressent, nous stressent managers compris, pour obtenir des résultats quantitatifs, malgré la politique affirmée et contredite dans les faits, d'une relation commerciale centrée sur le client et sa satisfaction. Résultat des courses : des salariés font les frais de ces dérapages managériaux !

Dans le réseau commercial, certains directeurs de régions et même adjoint(e)s de région, maintiennent une telle pression sur les gestionnaires mais aussi sur la ligne hiérarchique que, parfois, quelques managers de proximité s'abandonnent à une simple exécution des consignes à faire passer aux commerciaux, et ceci avec le minimum d'explications et de relations humaines pourtant si nécessaires. Cela aboutit quelque fois à des situations que l'on peut qualifier de harcèlement moral, tel que le définit l'article L.1152-1 du Code du travail. Il faudra désormais y réfléchir à deux fois avant de laisser perdurer ce type de situation !

En effet, la Cour de cassation, dans son arrêt du 10 novembre 2009, vient fort justement rappeler « que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». La messe est dite !

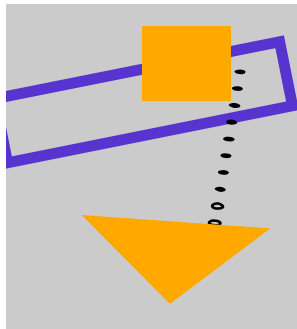
En l'occurrence, le salarié, déclaré « *inapte médicalement et définitivement à tous postes* » sur son lieu de travail (un centre de vacances) mais « *apte à un poste sans contact avec son directeur actuel* » par le médecin du travail (acteur précieux et indispensable de la politique de santé au travail, tout comme les responsables syndicaux et les salariés qui ont témoigné) fut licencié pour inaptitude et a saisi le Conseil de Prud'hommes (CPH) de VALENCE pour le contester et voir déclaré son employeur responsable de la détérioration de ses conditions de travail. La Cour d'Appel de GRENOBLE, saisie par le salarié débouté par le CPH, a déclaré son licenciement nul et condamné son ex-employeur, ce que la Cour de cassation a, in fine, confirmé.

Le deuxième arrêt (toujours du 10 novembre) qui touche une ancienne sous-directrice d'agence bancaire licenciée pour inaptitude, marque un virage à 180° de la Cour de cassation toujours sur cette question plus que d'actualité du harcèlement moral qui peut, désormais, être reconnu sans intention malveillante. En effet, jusqu'à présent, la Cour considérait qu'il fallait une intention de nuire de la part de l'auteur des faits fautifs. Ce n'est plus le cas ! De plus, elle a reconnu que la charge de la preuve, en justice, ne pèse pas sur le salarié.

Dans cette affaire, la salariée avait fait l'objet de brimades et d'humiliations de la part de ses hiérarchiques directs dans le cadre de son nouvel emploi sur lequel, en plus, elle n'avait pas été formée. Fragilisée de facto et suite à un deuil, elle a été licenciée par son employeur (une banque mondialement connue !) et ce, au lieu de la former et de la soutenir. Ce n'était pas la 1^{ère} fois que cela se produisait dans cette banque ! Rappelons, ici, que l'employeur est tenu légalement à une obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité au travail et notamment en matière de harcèlement moral, l'absence de faute de sa part ne suffisant pas à l'en exonérer.

Lao-Tseu a dit :

« Là où il y a une volonté, il y a un chemin ! ».
La Cour a trouvé ce chemin !



CFDT

CFDT
Caisse d'Epargne
Rhône Alpes
10, rue Hébert
38000 Grenoble

Téléphone :
04 76 28 38 26

Télécopie :
04 76 28 33 22

Adresse de messagerie :
CERA-B-
CFDT@cera.caisse-
epargne.fr

**Rejoignez notre
site Web !**
www.cfdt-ecureuil.com



BULLETIN DE CONTACT

Nom : _____ Prénom : _____ Lieu d'affectation : _____

Je souhaite :

- Etre contacté(e) ; mon n° de téléphone est le : _____
 Recevoir un bulletin d'adhésion ; lieu d'affectation ou adresse personnelle : _____
 Vous livrer ce commentaire

(je précise, le cas échéant, lettre ci-jointe ou nous adresser un mail à cera-b-cfdt@cera.caisse-epargne.fr) :



CFDT
CERA
10, rue
Hébert
38000
Grenoble