Rencontre du 3ème type ?...

Caisse d'Epargne Rhône Alpes

Décembre 2010

A la séance plénière du Comité d'Entreprise du mois de septembre 2010, la délégation des élus CFDT, ainsi que toutes les autres délégations, ont **interpellé le Président du Directoire** sur la réalité sociale à la CERA.

Les échanges autour de ce thème n'ont même pas duré une heure… D'où une nouvelle sollicitation le 18 novembre, qui a abouti le 29 novembre 2010 à la **réponse suivante du Président** :

« Mesdames et Messieurs les délégués syndicaux,
J'ai bien reçu votre demande conjointe de me rencontrer, « suite aux interventions exprimées par l'ensemble des élus lors du Comité d'Entreprise du mois de septembre ».Dans la mesure où, comme vous l'indiquez vous-même, ce sont les élus du Comité d'Entreprise qui m'ont interpellé le 24 septembre dernier, je considère que c'est aux élus du Comité d'Entreprise que je dois la primeur de ma réponse. J'ai prévu de revenir vers le Comité d'Entreprise en début d'année 2011 et c'est donc à cette occasion que je m'exprimerai sur les sujets évoqués en septembre.
Bien cordialement, Jean-Bernard Mateu »

La CFDT ne cherchera pas à faire de la sémantique pour savoir si ce sont les représentants des organisations syndicales ou les élus du comité d'Entreprise qui doivent être les récepteurs de cette réponse… **L'essentiel est que les partenaires sociaux de la CERA, Directoire et Représentants du Personnel se rencontrent enfin et dès que possible car la situation sociale l'exige.**

La CFDT considère en effet que :

- **Le management par le benchmark** est source de souffrance et d'épuisement ; il est plus que nécessaire de donner du sens à notre activité professionnelle au quotidien ;

- Le benchmark ne saurait être le seul socle d'une **culture d'entreprise** qu'Olivier KLEIN n'a jamais su créer depuis la naissance de la CERA le 25 mai 2007 ;

- **L'économique sans le social est une conception qui nie l'humain, les valeurs humaines** ; le « travailler plus pour gagner plus » ne pourra aboutir qu'à semer les germes d'une réaction aussi inattendue que violente des citoyens en général, des citoyens salariés en particulier ;

- Aujourd'hui cette réaction existe mais sous la forme d'action individuelle de salariés qui ne cherchent qu'une chose : quitter la CERA ; la CFDT, sans bruits ni fracas, n'a de cesse de les accompagner afin de **garantir leurs droits**… ;

- La CERA recrute 20 à 25 nouveaux salariés par mois sans pour autant que l'effectif global augmente… En fait, il y a autant de départs que d'arrivées. La CFDT considère que **la pérennité de l'entreprise passe aussi par une politique de fidélisation** alliant aussi l'économique (par **une réelle augmentation des rémunérations,** notamment les plus basses, celles des jeunes) et le social (l'émergence d'une culture d'entreprise basée sur **le collectif en lieu et place d'un système individualiste**, stressant, en un mot dégénératif) ;

- L'accent à mettre sur le social passe aussi par l'amélioration sensible des conditions de travail.

A ce titre, la **CFDT s'opposera à tout projet visant à modifier les horaires de travail** au dépend de la vie privée.

Le progrès social dans l'organisation du travail passe aussi par la **promotion d'un management participatif et à l'écoute** et non par l'application « bête et méchante » d'une organisation du travail à la chaîne où le rôle du manager se limiterait à celui du contrôleur des chaînes de production dans les industries automobiles des années 60… Soyons claires : les manageurs aujourd'hui, notamment les directeurs d'agence, ne sont pas, eux aussi, respectés. La CFDT en appelle aux jeunes fraichement affectés à un rôle de manager pour qu'ils inventent à la base une nouvelle forme de management tant pour eux-mêmes que pour leurs collaborateurs sinon leur travail se limitera à faire de l'arithmétique ; quelle perspective réjouissante !...

L'amélioration des conditions de travail doit également se matérialiser par la **création officielle dans le schéma d'organisation de la CERA d'un véritable back office** au service des commerciaux de la BDD (comme il en existe déjà un pour ceux de la BDR) ; cela passe donc par la création d'une véritable filière avec de vrais emplois qu'il ne faudrait pas rémunérer au rabais ;

La CFDT attend également du Président MATEU qu'il nous annonce les mesures concrètes qu'il compte mettre en place pour assurer :
- **l'égalité** des rémunérations entre hommes et femmes ;
- **le respect** des 6% de salariés reconnus travailleurs handicapés (RTH) sur l'effectif total de la CERA (il ne suffit pas de recruter des intérimaires RTH pour mettre en avant sa politique en la matière…) ;
- **la promotion** du travail à temps partiel par la conclusion d'un accord local;
- **l'emploi** et le maintien dans l'emploi des séniors ;
- **la garantie** du maintien des deux bassins d'emploi…

La CFDT attend donc du Président du Directoire Monsieur Jean-Bernard MATEU qu'il exprime clairement et concrètement sa vision de l'avenir de la CERA afin que le travail de chacune, chacun d'entre nous trouve un sens.

CFDT CERA 10 rue Hébert 38 000 Grenoble – Tél. : 04 76 28 38 26 – Fax : 04 76 28 33 22 ; cfdt@cera.caisse-epargne.fr