



Metz, le 22 avril 2010

Nouvelle organisation du réseau, Immeuble Nancy Joffre, Filière Pro, Intéressement, La CFDT vous informe

Vente de l'immeuble de Nancy Joffre :

Au préalable, nous avons souhaité clarifier la question de la vente de l'immeuble Joffre à Nancy. Le COS ayant donné son feu vert pour une étude sur sa faisabilité. Yves BOULEC membre de la délégation CFDT au Comité d'entreprise a demandé les conclusions de cette étude en soulignant l'inquiétude du personnel :

Yves TRAVERSE a donc confirmé que ce dossier passerait pour avis en COS et au comité d'entreprise et que pour l'instant rien était décidé. **« S'il doit y avoir un déménagement des salariés de Nancy Joffre, à l'ex-centre technique ce n'est pas pour maintenant ! En tout cas les salariés seront prévenus bien avant pour prendre leurs dispositions. La municipalité de Metz nous a interrogés sur l'engagement qui avait été pris en 2003 sur un terrain près du nouveau Centre Pompidou à Metz. Pour l'instant, nous n'avons pris aucune décision sur ce dossier. » Sic.**

Nos commentaires : A l'heure du développement durable, obliger les salariés à des déplacements toujours plus éloignés n'est pas envisageable. Le maintien des bassins d'emploi reste la priorité de la CFDT. Toute étude devra prendre en compte cette revendication incontournable.

La nouvelle organisation commerciale LCA :

La suppression des Régions Commerciales a pour conséquence un rattachement des groupes au directoire mais implique une adaptation de l'organisation. Dans le cadre du débat interne sur la nouvelle organisation des groupes commerciaux et des fonctions supports qui devrait être présentée au prochain Comité d'entreprise fin mai. **La CFDT souhaite une nouvelle organisation simplifiée qui capitalise sur les salariés en priorité, basée sur une logique qui répond aux besoins de cohérence avec les fonctions supports** telles que l'animation commerciale, la formation pour regagner la confiance de nos clients et au-delà des mots s'inscrire véritablement dans la qualité des relations clients.

La CFDT veut croire à ce changement profond de méthode et de qualité client mise en avant dans le plan stratégique.

Nos exigences : Les groupes doivent rester à échelle humaine et avec des déplacements géographiques limités lors des réunions. Si nous sommes pour une simplification de l'organisation nous exprimons notre souhait de voir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appliquer dans le cadre de cette réorganisation. La reconnaissance des métiers dont le contour a changé et qui exigent plus de compétences doit intégrer un organigramme cohérent en terme de classification.

Remplacement des absences non prévues : Nous avons proposé une équipe volante renforcée affectée au groupe ou sur une zone géographique (à définir) avec deux niveaux de remplacement : un 1^{er} niveau pour assurer le remplacement des accueils / guichets et cc flux et un 2^e niveau de GC et APV. L'idée étant d'améliorer le fonctionnement de nos agences et les conditions d'exercice de nos métiers. Il est navrant de n'avoir personne dans nos bureaux pour servir la clientèle. La démarche qualité, c'est d'abord un bon accueil dans nos agences.

Filière Pro : Double relation et rééquilibrage des effectifs par zone : A l'heure où le plan stratégique annonce la généralisation de la double relation de la filière pro / particulier, il est important de souligner l'interrogation de nombreux GC Pros qui ne comprennent pas l'utilité de ce changement. En effet, gérer la double relation particulier et professionnel n'apportera rien de plus en terme de PNB. Beaucoup craignent une surcharge de travail au détriment de leur activité sur la partie professionnelle.

A la CFDT, la réflexion interne porte sur le nécessaire rééquilibrage des effectifs par zone et également sur les problèmes logistiques pour gérer des portefeuilles éclatés sur plusieurs agences. L'organisation actuelle était satisfaisante pour la majorité de nos clients qui ont toujours localement un interlocuteur qualifié pour leurs opérations privées et qui trouve dans le GC Pro un spécialiste de leur activité professionnelle.

Au-delà des moyens humains, certains GC Pro ont besoin de formation pour être compétents en produits privés. Le fonctionnement en collaboration avec un GC part ou un DA est pour la CFDT un gage de qualité de la relation et du service pour fidéliser les clients.

Pour la CFDT, gérer la double relation particulier/professionnelle sans adapter les ressources et la formation irait à l'encontre de la démarche qualité. Dans la réalité, les clients du GC Pro intervenant sur plusieurs agences vont naturellement vers leur agence la plus proche dans laquelle ils sont suivis par les GC particuliers qui sont présents par leur proximité à l'agence et parfois plus compétent en produits privés.

Création d'une direction de la Communication

Suite aux articles de presse ravageurs pour l'image de marque de la CELCA (Commune de Terville, la tempête de Nancy et le DRC...). La direction a jugé opportun le recrutement d'un professionnel de la communication permettant des réponses appropriées.

Nos commentaires : N'y avait-il pas à la CELCA les compétences nécessaires ? A l'heure, nous subissons un plan d'austérité sur la suppression des postes de production, remplacements en agences et dans les services ne sont pas effectués, est-il indispensable de créer un tel poste ?

La vraie communication passe par une qualité de service dans nos agences : il faut s'en donner les moyens !

La création d'une direction de la qualité a fait l'objet d'un projet qui avait pour conséquence un manque de lisibilité de la partie juridique du Secrétariat général, c'est pourquoi nous avons demandé le report de ce dossier lors du CE. Ce projet est abandonné et sera reporté à une date ultérieure.

Nos commentaires : *Que cachent tous ces atermoiements ? Comment motiver les collaborateurs qui sont sous la menace constante d'une réorganisation ? Pourquoi les arguments avancés aujourd'hui sont démentis le lendemain par les mêmes responsables ? Toutes ces déclarations donnent un sentiment d'improvisation qui trouble le personnel.*

Les priorités sociales de la CFDT

○ Pour la CFDT, le nouvel organigramme CELCA devra tenir compte en priorité de la **pérennisation des emplois et de reconnaissance des compétences** du personnel. La sécurisation des parcours professionnels et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont des axes de négociations incontournables.

○ Une fois de plus, nous dénonçons et exprimons notre **désaccord sur la déclinaison de la part variable, source d'incompréhension pour les uns et des calculs peu lisibles pour les autres**. Il n'est pas un mois sans que les délégués du personnel en soient saisis ! Cet outil se retourne contre la direction et les salariés : les exemples de dysfonctionnements ne manquent pas, en particulier celui du suivi et de la déclinaison des critères le prouvent. A fin avril, certains attendent encore leur feuille de route pour 2010 et à deux jours du versement de la PV de 2009, certains n'ont pas le résultat chiffré de leur taux de performance !

○ D'autre part, nous tenons à souligner notre attachement à une politique des Ressources humaines basée sur un dialogue constructif dans le respect et la transparence. **Pour la CFDT, cette forme de dialogue doit être généralisée et produire des effets dans tous les secteurs de l'entreprise.**

Bon à savoir :

Une enveloppe de 6.1 M€ d'intéressement à verser en juin 2010 : L'enveloppe sera de 6.1 M€ soit 700 000 € de plus que l'année dernière. Comme le prévoit l'accord 2.44 M€ seront répartis également soit près de 1000 € /salarié et 3.66 M€ seront répartis par selon le niveau de salaire. La moyenne se situe autour de 2500 € par salarié. Dans le cadre du soutien au pouvoir d'achat, la délégation CFDT a demandé un supplément de 600 € par salarié : c'est une de nos revendications lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Responsabilité Sociale de l'Entreprise : Dans le cadre des négociations, nous souhaitons aborder lors des prochains rendez vous sociaux des débats qui regroupe plusieurs thèmes, parmi eux,

- **La Santé Sécurité au Travail** : La CELCA affiche un taux d'absentéisme alarmant en particulier pour maladie. Pour la CFDT, il faut sans tarder ouvrir des négociations d'un accord global Santé Sécurité au Travail et réactiver les plans de prévention sur le stress notamment.
- **Les Métiers** : nous demandons le lancement d'une réflexion portant sur la création de paliers de progression entre les classifications des CC et des CG ainsi qu'une reconnaissance des métiers dont le contour a changé et qui exigent plus de compétences.
- **Autres thèmes** que la CFDT souhaite aborder : la question de l'aide au parking et au transport, une enveloppe d'appréciation négociée, le rattrapage salarial égalité homme/femme, favoriser le temps partiel, l'augmentation du différentiel de 100 % lors de promotion, la transparence et la lisibilité de la part variable, le titre restaurant, le CESU, l'accès à la messagerie pour éviter les communications syndicales papiers, etc...

Actuellement les collaborateurs ont perdu leurs repères : départs de nombreux collègues (parfois dans un anonymat regrettable), bouleversements hiérarchiques, changements importants dans les structures du groupe BPCE... Toutes ces évolutions sans réelle pédagogie sont vécues comme des menaces et génèrent une inquiétude grandissante. A l'heure où notre entreprise doit relever d'énormes défis, ce n'est pas la meilleure méthode pour motiver les salariés.

Il est temps de retrouver un esprit d'équipe et une sérénité professionnelle. C'est la qualité d'écoute de la Direction et la pertinence de leurs propositions qui en seront la clé de voûte.

Attention, le temps presse !

P/ la Délégation CFDT :

Camel KADRI - Jean Marc HUOT

Contact : 06 74 19 13 63

www.cfdt-ecureuil.com