



A l'heure où la GPEC est en marche, la réduction de personnel plonge les agences, la DSB et le siège dans des dysfonctionnements et des objectifs impossibles à tenir sur le long terme !!!

Pour la CFDT, La question des embauches immédiates est une priorité parmi les urgences sociales !

Compte tenu de la période difficile que nous traversons, il nous a été dit qu'il est nécessaire de faire des efforts. **Mais ces efforts doivent être partagés et ne pas impacter la santé des salariés ni les conditions de travail. C'est un principe qu'il convient de rappeler. La CFDT interpelle la Direction à nouveau sur la question du manque de Personnel qui est une priorité** : la Direction doit procéder à des embauches immédiates et présenter un système de gestion des remplacements.

Mobile :

06.74.19.13.63

camel.kadri@wanadoo.fr

Contactez
Vos représentants :

Jean Marc HUOT
Yves BOULEC
Camel KADRI
Mary CROISSANT
Américo PINTO
Nacéra
BOUGUERIOUNE
Michel VITOUX
Didier BOUDIN
Julie DESCADILLES
Karine AUBERT
Eric FEBVAY
Flore VOREAUX

CFDT - CE Lorraine
Champagne Ardenne

A propos de la réduction d'effectif : est-il judicieux de supprimer des postes de production en agences et dans les services alors que parallèlement des postes d'encadrement et de directeurs fonctionnels sont créés ou remplacés ? (DRH, Communication, DSB, Engagements, Animation,...) Pourquoi présenter des indicateurs économiques au vert dans une entreprise où les indicateurs sociaux (mal être et santé au travail) sont au rouge ? Combien d'agences ou de services sont mis en difficultés et en sous-effectif par le phénomène du benchmark, (tableau comparatif mensuel des caisses). Pour ceux qui restent, la surcharge de travail sans reconnaissance salariale ni humaine, provoque un profond mal-être.

« La CFDT en appelle à la responsabilité des membres du Directoire pour arbitrer les nécessaires embauches dont nous avons tant besoin pour maintenir notre clientèle en relation avec la Caisse d'Épargne. La Direction doit être capable de pratiquer une politique de promotion interne de la même manière que les compétences qu'elle recrute à l'extérieur !!! C'est une question de bon sens »

L'indicateur qualité du suivi du plan stratégique (réf. CELCA Zoom) démontre l'écart entre les objectifs et les moyens alloués alors que dans l'interview le DRH (*Michel Tonnelier*) rappelle qu'il faut mettre en adéquation les enjeux et les ressources...

« Prévoir, anticiper et organiser les projets professionnels en harmonisant au mieux les besoins de l'entreprise et les souhaits personnels des collaborateurs, c'est un formidable facteur de motivation ». Plaquette CELCA Zoom - Yves TRAVERSE

A la CFDT, nous refusons de cautionner une vitrine d'employeur-modèle sans rapport avec la réalité et les attentes des salariés.

La question du mal-être au travail doit être prise au sérieux !

A l'heure où, il est question de motivation pour les Responsables des Ressources Humaines, nous attirons leur attention sur la priorité à la promotion interne avant toute embauche extérieure. De même, il est impératif de construire des objectifs commerciaux équitables et atteignables !

Et s'agissant de la GPEC, le département Gestion des Carrière devra rester vigilant sur la carrière des salariés évoluant dans des structures où le sous-effectif a pour conséquence un mauvais classement dans le benchmark agences. Il ne sera pas acceptable que la Direction n'applique pas les règles définies par l'accord GPEC dans la mise en œuvre de la réorganisation BDD et des directions fonctionnelles. La CFDT y sera particulièrement attentive.

Lire l'accord GPEC : Mon entreprise / espace RH / documents de références / accords locaux