



Si Marcel Proust était parti à la recherche du temps perdu,

Pierre Aitelli doit trouver le temps caché !

L'entreprise vous a adressé, pour la première fois, votre Bilan Social Individualisé 2009. Le Comité d'Entreprise doit donner un avis, comme chaque année, sur le Bilan Social de la CELR. Avec une masse salariale en hausse de près de 10% et une Négociation Annuelle Obligatoire validée par les 4 Organisations Syndicales représentatives en CELR, la Direction pourrait s'attendre à un avis très favorable !

Et bien non, désolé, en tout cas pour la Cfdt, notre avis sera négatif. Pour un motif essentiel : **la course à la productivité par la baisse généralisée de l'effectif est désormais intenable.**

Certains vont continuer à nier le problème, en arguant que l'absentéisme est en baisse, d'autres vont tenter une nième réorganisation de tel ou tel service, proposer la fermeture de X agences rurales pour pouvoir passer ou monter un système pour reporter les congés payés...

Non, une des questions essentielles de la CELR, mais plus largement du monde du travail en France est cette difficulté nationale qui est **le mal être au travail.**

Ce mal être se caractérise de diverses manières, mais une des composantes majeures est ce que l'on nomme le « **temps caché** ». Il s'agit du temps professionnel que le salarié effectue en dehors de son temps contractuel. Il y a là, une dimension culturelle. Au Japon, les hommes rentrent chez eux à des heures indues. A l'inverse, en Amérique du Nord, si vous n'êtes pas à 18 h chez vous, tout le monde va s'inquiéter... et si l'on apprend que vous êtes resté tard au bureau, vous passez pour un incapable ! En France, cette pratique qui consiste à prolonger son temps de travail tend à se généraliser.

Ce phénomène ne doit pas être, en aucun cas, assimilé au principe légal, encadré et reconnu par tous des heures supplémentaires.

Une heure supplémentaire est demandée, à l'avance, par la hiérarchie. Elle est rémunérée et désormais défiscalisée. La pratique des heures supplémentaires légales en CELR est totalement marginale. Seules 1600 heures ont été payées en 2009, soit l'équivalent d'un seul emploi !!!

Comment rentrer l'ensemble de ses activités dans les 38 heures hebdomadaires : gestion du MAD, acquisition de Mysys, Dossier Réglementaire Client, Izicarte, les prêts immobiliers et les successions à faire avancer... en honorant au minimum 5 rendez-vous qualifiés par jour ?

Comment être à la hauteur de nos partenaires et conserver une certaine crédibilité auprès des agences immobilières, notaires... ?

Comme pour rentrer dans son pantalon taille 38, il faut rentrer le ventre, il a fallu « comprimer » le cadre des horaires : moins de pauses, plus de rapidité, arriver plus tôt le matin, moins de temps à midi pour déjeuner... pour finir de plus en plus tard le soir !

Quelles solutions ?

Première solution : l'embauche. Dans un monde idéal, c'est évident. Sauf que l'on n'est pas dans un monde idéal. A titre indicatif, l'effectif de la CELR est aujourd'hui de 1422 « Equivalent Temps Plein », inférieur à l'effectif d'avant la RTT (1552 en l'an 2000) alors que la RTT nous a apporté 12 jours de congés supplémentaires. Au maximum, en 2003, la CELR avait 1724 ETP.

Deuxième solution : revoir le contenu des activités. Lorsque l'été dernier la CFDT a écrit, un tract intitulé « *une Nouvelle Direction pour une nouvelle direction* », nous espérions que le changement à la tête de BPCE et en CELR pourrait ouvrir de réelles perspectives de changement, notamment en matière de pratique commerciale. Les pesanteurs, des uns et des autres, font que nos espoirs sont, désormais, déçus.

Avec des voitures de plus en plus rapides et des routes de plus en plus encombrées, comment a-t-on fait reculer le nombre de morts sur les routes ? On y a installé des radars.

Pour ne pas dépasser les heures de présence au boulot, même raisonnement : faut-il **installer des pointeuses pour surveiller** les heures d'entrée et de sortie des salariés ? Pointeuses modernes intégrées au poste informatique de travail, mais pointeuses quand même. Comme symbole d'une entreprise du XXI siècle peuplée d'adultes responsables, ce n'est pas transcendant, mais ce contrôle paraît désormais incontournable. Rappelons une évidence : si les pointeuses ont été installées dans les usines des Temps Modernes, ce n'était pas pour payer des heures supplémentaires à Charlot, mais pour surveiller sa présence !

Dans cette affaire que l'on voit poindre à l'horizon de la CELR, depuis environ un an, rien ne semble négociable ! Sauf l'échelle des sanctions pour les contrevenants !!!

- Avec les aléas de la circulation routière et ferroviaire, qui peut se vanter de n'être jamais en retard ?
- Comment sera sanctionné le responsable de service ou d'agence qui n'aura pas fait sortir le personnel dans le délai imparti ?

Sans compter l'hypocrisie du système, si on trouve le temps de discuter pendant les horaires et sur le lieu de travail, on est au boulot. On bosse un dossier ou on lit une note de service inconfortablement installé dans sa voiture ou au bistrot, en attendant l'heure, c'est du loisir !

Jadis, les collègues étaient « *arrivés dans la vie* » en devenant des écureuils ou des salariés de la Banque, ils avaient un statut. Mais les mots ont un sens : *industrie bancaire et benchmark commercial*, nous renvoient à une autre réalité, celle d'aujourd'hui, d'opérateur dans un monde à la recherche désespérée de profit.

L'expression « on n'arrête pas le progrès » est-elle de mise en Caisse d'Epargne ?