

Résultat de l'élection des Représentants au Conseil de Discipline National.

*La CFDT progresse en CELDA, et conforte sa place au sein
des Organisations Syndicales Représentatives.*

*Nous remercions celles et ceux qui se sont reconnus dans nos valeurs,
et qui nous ont manifesté leur confiance.*

Compte Rendu Syndical Comité d'Entreprise du 30 juin 2011

- Optimisation des Directions des Fonctions Support

Le rapport EXTON avait quantifié en 2010 d'une manière importante le nombre de salariés « *en trop* » au sein des Services Support, alors qu'en réalité relativement peu de postes ont été supprimés. La Direction assure qu'il n'y aura pas, de manière massive, collective et globale une nouvelle vague de mutations. La gestion devrait se faire au cas par cas, en fonction « *de départs et d'opportunités* ». La CELDA semble être en phase avec le ratio Commercial/Administratif de 75/25, alors que ce n'est pas le cas pour l'ensemble des Caisses.

Nous rappelons à la Direction que les effectifs du Siège sont très tendus avec des administratifs qui assument une forte charge de travail, et que même le fait de n'utiliser que des « opportunités » de départs pour éventuellement supprimer des postes ne peut pas être une solution acceptable.

- Projet scan documents en agence

Rappel : 3 agences sont en test pour le scan des documents. Le retour des « salariés/testeurs » est bon. Un calendrier de mise en place de ces matériels sur l'ensemble des agences devrait être défini à la rentrée avec une société externe.

Nous avons soulevé le côté social de cette évolution, dont l'impact concerne plusieurs collègues des archives qui auront de fait leur poste supprimé. La Direction a déclaré qu'elle va recevoir prochainement les salariés concernés pour leur proposer des postes à la DAB. La CFDT sera vigilante au suivi de ces entretiens et à ce qu'ils soient faits largement en amont.

- Projet Scan chèques en agence

Diverses raisons *stratégiques, de sécurité, de compensation* ont guidé BPCE à mettre en place ce projet qui sera dans un 1^{er} temps testé sur 6 à 8 agences en CELDA.

Ce travail sera dévolu aux accueils des agences qui auront, *a priori*, malgré ce que semble penser la Direction, une nouvelle surcharge de travail à assumer (passation des chèques dans le scan, traitement des rejets optiques...). Les établissements financiers qui utilisent déjà ce système mettent à la disposition de leur clientèle certains éléments qui font gagner du temps (*bornes de scan en libre service, bordereau de versement de chèques pré-numéroté dans les*



chéquiers pour éviter les rejets, etc.). Un chronométrage précis de cette nouvelle activité s'avérera nécessaire pour mesurer précisément les impacts générés. L'accumulation des tâches dévolues aux agences est une réalité.

Même si certaines d'entre elles sont peu chronophages, leur cumul devient problématique, et pourrait être solutionné par la mise en place de Back Offices en agences.

- Organisation BDR

Le Centre d'Affaires de Roanne a été fermé en 2009. Cette « brillante » idée prise dans les hautes sphères de l'entreprise et contestée (à juste titre) à l'époque par les représentants du personnel, a créé *une situation qui a occasionné une érosion de notre courant d'affaires*. Ce Centre d'affaires va être rouvert avec un Directeur dédié. La CFDT formule 2 remarques et émet 2 vœux : - *que le poste de Directeur du Centre d'Affaires de St Etienne soit pourvu par promotion interne*, car les compétences au sein de notre entreprise ne manquent pas ; - *que la Direction engage réellement une véritable réflexion sur la remise en place du Centre d'Affaires de Montélimar*, supprimé lui aussi à la même période, et dont le potentiel semble être réellement très porteur.

.../...

- AQUAREL

Ce projet a pour but d'améliorer le traitement des réclamations de la clientèle et va être testé dans 12 agences.

Bien, bien... On peut difficilement s'opposer à la philosophie d'un tel projet... Par contre il serait encore plus judicieux d'éviter au maximum de créer des situations qui génèrent des réclamations de la clientèle ! **En mars, nous écrivions** : « nous avons alerté la Direction à plusieurs reprises sur les retraits Cartes Tempo « censurés » par certains managers, l'infantilisation du personnel concernant

la gestion des remises commerciales, les problèmes informatiques, les effectifs insuffisants, une dégradation de la qualité de l'accueil dans les agences, une politique de la « barrette » qui quoi qu'on en dise est toujours bien présente, etc.

Certes, avoir « une présentation soignée et une tenue correcte » c'est peut être bien, quoique ça n'est pas l'habit qui fait le moine, **mais nous invitons la Direction à, enfin, ne pas occulter les vraies problématiques de la CELDA, sources intrinsèques de non qualité.**

- **Avis du Comité sur l'accord d'intéressement 2011/2013**

Nous regrettons la répartition à 70%-30% sur laquelle nous aurions souhaité une part égalitaire plus importante. Cependant l'accord proposé a intégré un certain nombre de propositions faites par les Organisations Syndicales. Ainsi, l'accord permet d'envisager une substantielle redistribution au personnel. L'avis proposé est donc favorable.

Pour : 6 (CFDT et SU Unsa), abstention: 2 (SUD).

- **Avis du Comité sur l'apprentissage 2011-2012**

Les élus s'étonnent que la présentation de la politique d'apprentissage 2011-2012 fixe, notamment, pour objectif un « apport de compétences auprès des équipes », alors que l'apport de compétences devrait s'entendre dans un autre sens. Il soulignent la contradiction :

- entre le faible nombre d'embauches d'apprentis (6 embauches sur la promotion 2009-2010, soit un taux d'embauche de 25%) et l'objectif affiché de créer des « viviers de recrutement opérationnel »,

- entre l'affectation d'un apprenti à la Direction Financière (Département Comptable) alors que le projet Efficacité des Fonctions Support vient de supprimer plus d'une vingtaine d'ETP dans les services du Siège.

Les élus observent que le faible nombre d'embauches des apprentis montre que la Direction utilise la politique d'apprentissage comme une variable d'ajustement des effectifs.

A ces motifs, l'avis proposé est défavorable – Voté à l'unanimité.

- **Avis du Comité sur l'obligation d'emploi des handicapés et les mesures prises à cet effet**

Les élus observent que la situation de l'emploi des personnes handicapées, constatée au 31 Décembre 2010 en CELDA, montre une évolution statistique due à l'embauche de 2 CDD et, pour l'essentiel, à la reconnaissance du statut de Travailleur Handicapé pour 6 salariés.

Les élus auraient préféré que l'évolution de l'emploi des personnes handicapées traduise une politique volontariste visant à recruter des personnes handicapées.

Les élus déplorent l'absence de recrutement de personnes handicapées en CDI.

Les élus remarquent, par ailleurs, que l'importance de l'ancienneté moyenne (18 ans) traduit le faible nombre de personnes handicapées embauchées historiquement en CELDA.

Les élus regrettent que, parmi les contrats de professionnalisation, une seule personne handicapée ait été embauchée.

Les élus considèrent que le maintien des salariés handicapés dans leur emploi nécessite une volonté et des efforts encore plus importants.

Les élus proposent à la Direction d'affecter la mission de référent handicap à temps plein et d'envisager de la confier à une personne handicapée, ce qui constituerait un atout manifeste pour la politique de l'emploi des handicapés de la CELDA.

A ces motifs, l'avis proposé est défavorable - Voté à l'unanimité.

Bonnes vacances à tous !

Les élus CFDT au Comité d'Entreprise : Myriam Berthon, Gilles Rullière, Marc Tibi, Serge Souche. **RSCE** : Alain Fargeas
St Etienne le 9 juillet 2011

www.cfdt-ecureuil.com

CFDT CELDA – Espace Fauriel – Rue des Frères Ponchardier 42100 St Etienne – tél. 04.77.47.72.96 – fax 04.77.47.75.48 – mail : cfdt.celda@free.fr