

### Compte Rendu Syndical Comité d'entreprise Octobre 2011

#### - Réorganisation DAB/Service Successions

Une décision opportuniste de plus de la part de la Direction, avec une réorganisation de ce service qui a vu son origine avec le départ de son responsable. La Direction a bondi sur cette occasion pour nous présenter un organigramme avec... 1 ETP de moins. (L'avis motivé des élus en page 2).

#### - Contrôle des salariés



Certains collègues (des Directeurs d'Agences en l'occurrence) ont été, suite à des contrôles informatiques de login, considérés comme étant absents de leur lieu de

travail sur plusieurs ½ journées et convoqués par leur (haute) hiérarchie pour se justifier, et ceci sans ménagement pour certains d'entre eux...

Le problème, dans le cas présent, est que la quasi-totalité des personnes incriminées n'avait rien à se reprocher, et a cependant pris à tort un énorme coup de stress en pleine figure ! Le minimum syndical – lorsque l'on fait ce type de contrôle est de prendre toutes les dispositions pour s'assurer de ne pas faire d'erreur. Ça n'a pas été le cas ici, mais comme aurait peut être dit Sénèque « *Errare humanum est, perseverare diabolicum* ». Nous attendions, mais surtout les collègues concernés, attendaient « de véritables excuses ». Visiblement, ils vont attendre longtemps, et c'est dommage pour la crédibilité et l'exemplarité que cette haute hiérarchie devrait véhiculer. Nous avons également noté cette subtilité dialectique lors de notre échange en réunion de Comité : selon la Direction, un **cadre supérieur** peut éventuellement commettre une **maladresse**, alors qu'un **salarié lambda** n'a pas le droit d'être maladroit : il **est directement accusé de faute** !

#### - Organisation du Comité

Par souci de risque opérationnel, les élus ont décidé de mettre en place la fonction de **Responsable adjoint** pour les 4 Commissions Sociales (Enfants, Studios, LVVC, Entraide). Un scrutin démocratique s'est déroulé lors du Comité d'octobre, et ont été élus respectivement : *Robert Vérot, Gilles Rullière, Christine Chaussende et Marc Tibi*.

#### - Référents

Des salariés référents existent dans les agences concernant certains domaines (jeunes, crédit...). Le but initial était normalement d'assurer « un partage de savoir » pour l'ensemble de l'équipe concernant certaines thématiques. Le problème est qu'il serait demandé à ces référents d'avoir un rôle outrepassant la vocation initiale de cette mission, et qui consisterait à suivre et à booster les collègues, voire même avoir un rôle quasi managérial. Nous souhaitons vivement que la Direction prenne en main cette question et redonne à cette mission de référent sa vocation originelle.

#### - Commercialisation d'Emprunts

Déjà abordé en réunion de Délégués du Personnel (cf. Infos Pratiques DP CFDT N°4) en ce qui concerne le côté formalisme et procédures de souscriptions, ce sujet semble ne pas être pris à sa juste mesure par la Direction. Nous avons reformulé notre demande : nous souhaitons que les



procédures mises en place, **par exemple pour souscrire de l'emprunt à des personnes âgées**, mais également pour l'ensemble des données concernant la conformité au sens large, évoluent d'une manière officielle, précise et écrite, et non par « des circuits parallèles ».

La Direction doit prendre conscience que **le nombre, l'évolution et la complexité** des procédures génère du stress pour les salariés, avec d'éventuelles sanctions en cas de non-respect, et qu'il n'est pas acceptable que celles-ci puissent en plus être modifiées « à la hussarde » !

La CFDT sera extrêmement vigilante à ce que les procédures soient clairement communiquées par écrit avant la prochaine commercialisation d'emprunt.

St Etienne le 28 octobre 2011.

[www.cfdt-ecureuil.com](http://www.cfdt-ecureuil.com)

## **AVIS du COMITE D'ENTREPRISE sur le projet de réorganisation de la DAB - (extraits).**

Les élus rappellent que l'organisation de type «open space», mise en œuvre par la Direction pour le Département «Eureuil Service Successions», génère une forte dégradation des conditions de travail (bruit, déplacements, promiscuité), produisant un surcroît de stress au travail pour, au final, nuire à la production.

Les élus demandent à nouveau à la Direction de revoir l'organisation physique du Département «Eureuil Service Successions» en redistribuant les locaux en bureaux. (...)

Les élus signalent que la Direction supprime le poste de Responsable de la structure «Successions» alors que :

- Cette activité s'inscrit dans le cadre d'une plate-forme mutualisée qui exige le respect strict des engagements contractuels pris envers la CERA, notamment des délais de traitement des dossiers,
- Cette activité présente une grande sensibilité commerciale tant vis-à-vis des clients que du réseau commercial,
- Cette activité se trouve en développement continu,
- Le traitement des dossiers connaît une complexité croissante due, notamment, à l'équipement élevé de nos clients en produits d'assurance vie, à l'impact de l'évolution de la fiscalité de ces produits et aux difficultés de traitement rencontrées avec la CNP,
- Cette activité délivre une assistance accrue au réseau commercial par mail ou par téléphone,
- Le Responsable de cette structure exerçait jusque-là une activité opérationnelle pour plus de 50% de son temps de travail : cette activité va donc se reporter directement sur les équipes Successions,
- Le Responsable de cette structure était l'unique référent métier,
- L'effectif important (24 salariés) et la spécificité de l'expertise de cette structure impose la présence d'un Responsable entièrement dédié à cette activité.

Les élus soulignent que la suppression pure et simple du poste de Responsable «Successions» et le rattachement de cette activité au Responsable de Département «Dépôt Epargne Client» va à l'encontre de toute logique fonctionnelle et organisationnelle puisque : L'activité Successions regroupe l'effectif le plus important de la DAB alors que le projet de réorganisation ne prévoit pas de constituer une structure à part entière, les deux autres activités du Département «Dépôt Epargne Client» constituent chacune, à juste titre, un service dédié : «Service Assistance Agence» et «Service Support Collecte Bancaisation» couvrant chacun une expertise distincte.

Les élus s'inquiètent des risques que peut entraîner ce projet :

- Risque d'un développement effréné de la polyvalence au sein du Département «Dépôt Epargne Client», - Risque opérationnel, - Risque financier en cas de non-respect des obligations contractuelles prises envers la CERA, - Risque de dégradation dans la qualité des prestations.

**Les élus relèvent que, en supprimant un poste de Responsable en CM8, ce projet restreint de fait les perspectives de carrière. Avis défavorable voté à l'unanimité.**

## **AVIS du COMITE D'ENTREPRISE sur le Rapport annuel sur l'Emploi, l'Egalité professionnelle Hommes / Femmes et le Travail à temps partiel - (extraits).**

- Les élus dénoncent la politique de destruction des emplois CDI que la Direction de la CELDA poursuit pour la 8ème année consécutive (-18 ETP CDI en 2010).

Les élus rappellent que la baisse de l'effectif des Fonctions Supports a été amorcée en 2010 et s'est matérialisée, pour l'essentiel, en 2011. Ils constatent que, malgré cela, l'effectif CDI total diminue très sensiblement (-18 ETP CDI en 2010) traduisant ainsi une diminution significative de l'effectif du réseau commercial (de l'ordre de -12 ETP).

Les élus remarquent, à nouveau, que le dimensionnement des effectifs n'est manifestement pas suffisant pour assurer la gestion du stock de clients détenu par la CELDA. (...)

Les élus regrettent que la proportion des recrutements externes reste encore à un niveau élevé (50%) traduisant un manque de confiance dans les compétences des femmes et des hommes en place et venant bloquer leurs perspectives de carrières et leur motivation.

Les élus soulignent que le nombre de stagiaires effectuant un stage supérieur à une semaine progresse (90 en 2009, 100 en 2010) incarnant une logique d'utilisation des stagiaires comme variable d'ajustement des effectifs.

Les élus observent que les promotions sont stables mais restent néanmoins sur une tendance nettement baissière depuis 2005 (111 promotions en 2005, 69 promotions en 2010).

Ils remarquent que les taux de promotion montrent que les niveaux de classification TM4 – TM5 constituent le plus haut niveau de carrière possible pour une grande majorité de salariés du réseau commercial. (...)

**A ces motifs, les élus du Comité d'Entreprise émettent un avis défavorable sur la politique de l'emploi menée en 2010 par la Direction.**

- Les élus condamnent la baisse continue de **l'effectif CDI à temps partiel** qui passe de 211 salariés en 2004 à 150 salariés en 2010.

Les élus réaffirment que le travail à temps partiel choisi est tout à fait compatible avec l'organisation et l'exercice de nombreux métiers bancaires.

Ils considèrent que le travail à temps partiel choisi constitue un facteur important pouvant apporter une amélioration des conditions de vie des salariés.

Ils rappellent leur attachement au développement des formules de temps partiel choisi par les salariés et réaffirment leur souhait de voir se développer l'accès au temps partiel, notamment dans le Réseau Commercial.

Les élus déplorent la position adoptée par la Direction consistant à refuser systématiquement les demandes de renouvellement de temps partiel des salariés.

Par ailleurs, ils dénoncent le chantage systématique à la mobilité et/ou à la promotion exercé par les managers pour inciter les salariés à temps partiel à reprendre une activité à temps plein.

Ils soulignent que ces comportements aboutissent à précariser les salariés à temps partiel et à transformer le temps choisi en temps contraint.

Les élus appellent donc la Direction à ouvrir des négociations avec les organisations syndicales sur le thème du temps partiel choisi.

**Compte tenu de ces observations, les élus du Comité d'Entreprise émettent un avis défavorable sur la politique de temps partiel menée en 2010 par la Direction.**

- Comme les années précédentes, les élus soulignent que les femmes se trouvent toujours en situation **d'inégalité professionnelle** importante puisque, alors qu'elles représentent un peu plus de 50% de l'effectif total (en nombre de salariés), elles «pèsent» 79% de la catégorie Technicien et seulement 26% de la catégorie Cadres Managers. (...)

Les élus relèvent que cette situation exige que la Direction s'engage dans une démarche volontariste visant à rééquilibrer la situation professionnelle des femmes salariées.

A ce titre, les élus souhaitent que la Commission «Egalité professionnelle Hommes / Femmes» soit réactivée, notamment pour analyser la situation des inégalités salariales Femmes / Hommes à partir de données chiffrées.

**A ces motifs, les élus du Comité d'Entreprise portent à l'unanimité un avis défavorable sur la politique Egalité professionnelle Hommes / Femmes menée en 2010 par la Direction.**

