

Compte Rendu Syndical Comité d'Entreprise du 24 mai 2011

- CTC La Voulte

Environ 500 dossiers (Prescripteurs et Agences) sont en attente de contrôle et de conformité.

Cela ne semble pas être une problématique pour la Direction qui va néanmoins diligenter un audit interne pour tenter d'analyser notamment les raisons de la non-conformité. Pour notre part, nous considérons qu'il existe des moyens simples qui devraient permettre de résorber ce retard, et surtout d'éviter qu'il ne se régénère.

Ne faudrait-il pas assouplir les règles de conformité, parfois drastiques en CELDA par rapport à d'autres Caisses ? Ne faudrait-il pas redimensionner à la hausse les effectifs du CTC lorsque l'on s'aperçoit que la production de crédits continue à se développer fortement ? Ne faudrait-il pas rétablir le SATA crédit, lorsque l'on connaît les difficultés techniques liées au Crédit Immobilier ? Nous mettons en garde la Direction contre cette dégradation qualitative qui pourrait encore s'accroître sur ce marché porteur que représente le Crédit Immobilier avec les problématiques qui pourraient en découler (défiance des notaires, ternissement global de notre image, accentuation du Stress, tensions...).

- Dissolution du GIE CRC

Les salariés GIE (CDI et CDD) bénéficieront d'un transfert de leur contrat de travail à la CELDA, seront intégrés en CELDA sur l'activité CRC, et ils bénéficieront du statut conventionnel CELDA (accords d'entreprise existants et à parfaire dans le cadre de la négociation envisagée). Les salariés CELDA détachés seront réintégrés en CELDA sur l'activité CRC. **Cette évolution est purement organisationnelle.** «cf. Direction : L'évolution des missions du CRC en fait désormais un élément stratégique incontournable de notre politique de développement et de notre indépendance commerciale. Et de ce fait, il n'est plus possible de partager ces activités à d'autres CE ou de les confier à des prestataires (analyse partagée par de nombreuses CE qui sortent progressivement des GIE et intègre cette activité) ». Les collaborateurs du CRC devraient travailler 37h/semaine sur 4,5 jours. Nous ne pouvons qu'être d'accord avec cette décision qui correspond parfaitement au projet défendu

avec vigueur lors de la création du CRC en 2007 par 3 Organisations Syndicales dont la CFDT.

- INTERESSEMENT 2010 : une décision de justice qui coûte cher à la majorité d'entre nous

Souvenez-vous... en 2010, nous écrivions : « suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 01/07/08 sur les bulletins de salaire découlant de l'action de SUD, les salariés présents fin 2002 ont vu la réapparition sur leurs bulletins de salaire



depuis le 1^{er} janvier 2010, des lignes PF, PDE, Prime de Vacances, **avec les dégâts collatéraux que cela a occasionné.**

Les augmentations de salaire peuvent ne s'appliquer maintenant **que**

sur le Salaire de Base, (hors Prime Familiale, PDE, Prime de Vacances !), les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} janvier 2010 ont dorénavant une assiette calculée seulement sur le Salaire de Base / Idem pour la Part Variable, etc...

... Bref, de l'argent qui part en fumée !... ».

Malheureusement, la Direction continue de s'engouffrer dans cette brèche grande ouverte par SUD !

La part proportionnelle au salaire de référence de l'intéressement 2010 n'a été répartie qu'en fonction du **Salaire de Base mensuel** (hors PF, PDE, Prime de Vacances). Environ 70 % des salariés sont concernés par cette mesure de la Direction **qui a pour conséquence d'amputer jusqu'à plusieurs centaines d'euros leur intéressement).**

Soyez curieux... Aller donc comparer sur vos documents de décompte individuel d'intéressement 2009 et 2010 le salaire de référence pris en considération pour le calcul de votre part proportionnelle !...

A la CFDT, nous considérons que le rôle d'une Organisation Syndicale est de maintenir les acquis, ainsi que d'améliorer le niveau de rémunération et de classification de l'ensemble du personnel, et ce d'une manière intergénérationnelle.

.../...

- Avis sur le Bilan Social 2010 (extraits)

« La CELDA détruit des emplois CDI pour la 8^{ème} année consécutive (-18 ETP CDI en 2010).

(...) L'effectif n'est manifestement pas suffisant pour assurer la gestion du stock de clients détenu par la CELDA.

La baisse de l'effectif des Fonctions Supports a été amorcée en 2010 et s'est matérialisée, pour l'essentiel, en 2011. 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 condamnent la baisse constante de l'effectif CDI à temps partiel (...).

Considérant que le travail à temps partiel est tout à fait compatible avec l'organisation et l'exercice de nombreux métiers bancaires, considérant que le travail à temps partiel choisi constitue un des éléments importants dans l'amélioration des conditions de vie des salariés, les élus rappellent leur attachement au développement des formules de temps partiel choisi par les salariés et demande à la Direction l'ouverture de discussions sur ce sujet.

(...) Les élus demandent la revalorisation des métiers commerciaux afin que leur niveau de classification soit mis en adéquation avec l'augmentation des responsabilités, des compétences requises et avec la complexification des activités exercées.

Le faible nombre d'embauches de jeunes salariés au cours de ces dernières années associé à la baisse récurrente des effectifs ne permet pas de renouveler la pyramide des âges.

(...) Les promotions réservées aux femmes sont de 45% des promotions totales alors qu'elles représentent la moitié de l'effectif.

Les taux de promotion montrent que les niveaux de classification TM4 – TM5 constituent «l'apogée» des carrières possibles pour une grande majorité de salariés du réseau commercial.

Cette situation souligne l'importance et l'urgence de traiter la problématique de l'évolution dans l'emploi.

Comme les années précédentes, les élus soulignent que les femmes se trouvent à nouveau 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.

Les mouvements de personnel se soldent par un déficit de 13 salariés.

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.

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 alertent solennellement la Direction sur de nombreux problèmes qui sont soulevés depuis plusieurs années :

- une pression commerciale excessive due notamment à l'application de benchmarks (objectifs démesurés, briefs journaliers, suivis individuels quasi permanents, vente imposée, polyvalence excessive...),
- des relations clientèle détériorées par les effets combinés du contexte du Groupe, de politiques commerciales catastrophiques (NATIXIS, Doublo ...) et par l'absence d'une fonction accueil dédiée en agence,
- un sous-effectif chronique dans le réseau commercial, une «saignée» dans les effectifs des fonctions supports,
- des exigences d'adaptation toujours plus élevées,
- un développement des mobilités géographiques qui accentuent le risque routier,
- l'incitation sournoise à des dépassements d'horaires non rémunérés qui génèrent du temps caché et de la fatigue supplémentaire,
- des formes malignes et multiples de harcèlement moral,
- l'émergence de comportements addictifs multiformes qui traduisent notamment la nécessité de compenser une trop grande souffrance personnelle et professionnelle.
- Les élus demandent à nouveau que la VIE et la SANTE des SALARIES au TRAVAIL soit préservée en mettant en place, sur la base du rapport ESSOR, de véritables mesures de PREVENTION et de TRAITEMENT du STRESS et du HARCELEMENT MORAL dans l'entreprise afin de rétablir des CONDITIONS de VIE PROFESSIONNELLE décentes.

Les élus soulignent l'important écart de rémunération annuelle entre les niveaux de classification TM4 – 33.730€ (qui représentent 42% de l'effectif total) et les catégories CM10 et plus – 91.238€ (qui constituent moins de 1% de l'effectif total).

Ils observent que cette situation traduit l'iniquité de la répartition des revenus dans l'entreprise.

Les élus s'interrogent sur les inégalités hommes / femmes et n'ont toujours pas d'éléments tangibles pour attester de leurs résolutions.

De façon générale, les élus constatent que les promesses du Président du Directoire n'ont pas été tenues au 31 Décembre 2010 quant au maintien de l'effectif, et notamment de l'effectif commercial.

Les élus alertent la Direction sur la politique sociale menée par l'Entreprise qui, en accentuant le manque de personnel, fragilise le fonctionnement interne, accentue la dégradation des conditions de travail des salariés, exacerbe la pression exercée sur les Hommes et les Femmes de l'Entreprise et détériore la qualité du service rendu à la clientèle.

Plus que jamais, de réelles négociations doivent s'ouvrir sur les risques psycho-sociaux.

A ces motifs, l'avis proposé est défavorable ».

(Voté à l'unanimité).

St Etienne le 7 juin 2011.

Les élus CFDT au Comité d'Entreprise :

Myriam Berthon, Gilles Rullière, Marc Tibi, Serge Souche.

RSCE : Alain Fargeas

-

www.cfdt-ecureuil.com