



# *Réunion du 10 mai 2011*

## *Vers la création de groupes de travail*

Suite à la réunion préliminaire entre la Direction et les Secrétaires du Comité d'Entreprise et du CHSCT le jeudi 28 avril 2011, la Direction a invité ces instances ainsi que les Responsables syndicaux non représentés au CE à une première séance de travail le 10 mai 2011.

Les 25 Représentants du Personnel présents ont été agréablement surpris par la prise de conscience de la Direction au sujet du mal être au travail. Il était temps ... La Direction avait aligné 7 Directeurs ou assimilés, mais sans Gabriel DU PASSAGE (pourtant en mission sur les conditions de travail) ni Gérard AUDOUX, membre du Directoire en charge de la Banque de Détail.

La Direction, par la voix de Pascal POUYET, a scindé ce vaste sujet en 5 thèmes, chacun générant un groupe de travail. Ces 5 thèmes sont les suivants :

- L'organisation du travail (avec Fabrice GOURGEONNET) ;
- La conduite du changement (avec Jean MEGEMONT) ;
- Le management (avec Christine BOUSSICUT) ;
- La gestion des relations humaines (avec Yann LE GOURRIEREC) ;
- Les incivilités et l'agressivité (avec Laurent SOLER).

Le but avoué de ces 5 groupes de travail est, selon la Direction, d'aboutir rapidement à des décisions concrètes qui viendront renforcer et appuyer le plan local d'actions pour lutter contre le stress au travail et améliorer les conditions de travail. Elle se donne 6 semaines (soit avant l'été) pour obtenir les premiers résultats tangibles, il faut donc caler un calendrier au cours de la réunion.

Vos représentants ont demandé que les intervenants dans ces groupes de travail, s'ils ne sont pas des élus, aient une liberté de parole qui ne leur nuise pas par la suite. Ce qui sera dit ne doit pas être punissable ! La Direction en convient, mais il ne faut pas que cela tourne au règlement de compte non plus.

Vos représentants ont demandé que la Direction envoie un message d'apaisement aux équipes, par le biais d'un arrêt des suivis individuels et d'un frein à l'utilisation des référentiels. La Direction a accepté de rappeler aux managers que les outils informatiques suffisent, mais rien n'a été entériné sur les référentiels !

Vos élus ont ajouté que la fixation des objectifs était certainement un des problèmes les plus en amont dans la réflexion que nous devons avoir, et que les effets du PSE devaient être analysés, notamment en matière d'effectifs.

La Direction a répondu rapidement que les objectifs sont fixés en fonction des moyens alloués, notamment humains, ce que nous avons tout aussi rapidement contesté, exemples à l'appui. Car enfin, il est notoire que les objectifs sont fixés en fonction du PNB et du RNC que l'on veut obtenir ! De ce fait, les équipes ne sont généralement pas suffisantes pour atteindre des objectifs presque toujours inatteignables, ce qui génère frustrations et stress.

Nous avons demandé des engagements forts lors du clash du Comité d'Entreprise du 22 avril 2011, et avons exigé en séance ces engagements. En réponse, la Direction a assuré que les décisions seront appliquées et portées par le Directoire. C'est noté !

**Nous avons demandé un « moratoire », afin de permettre à nos collègues toujours en campagne de trouver un peu le « repos du guerrier » nécessaire pour ne pas s’user au travail. Il faut revoir et aménager les briefs journaliers et redonner aux commerciaux de vraies séances de formation le jeudi, citant l’exemple de la nouvelle réglementation en matière de crédit conso, balancée par mail accompagné de 4 Power Points sans explication !**

**Il faut en outre cesser l’infantilisation des relations entre la base et la hiérarchie et redonner à chacun l’autonomie nécessaire à l’exercice de son métier (la dérogation doit redevenir l’exception, et la délégation, la règle).**

**Le benchmark, qui sert de base à une appréciation globale de l’activité en lien avec la rémunération, a l’effet pervers de provoquer une lutte néfaste entre collègues. Il faut supprimer cette démarche mortifère. La Direction a beau assurer qu’elle ne compare jamais les individus entre eux, elle confirme cependant que ce qui est important c’est d’être dans le peloton de tête...**

**En fin de débat, un calendrier est fixé et la structure de la représentation du Personnel définie (13 élus toutes organisations syndicales confondues). Nous nous réunirons :**

- **Le 18 mai après-midi sur le thème de l’agressivité/incivilités ;**
- **Le 20 mai au matin sur la gestion des relations humaines ;**
- **Le 25 mai (sur la journée si nécessaire) sur l’organisation du travail ;**
- **Le 27 mai au matin sur la conduite du changement ;**
- **Le 27 mai après-midi sur le management.**

**D’autres réunions seront certainement nécessaires avant la réunion du 15 Juin qui doit valider cette première étape. Par la suite, ce chantier devra se poursuivre dans le cadre d’un suivi constructif pour le bien de tous.**

**Il faut aller de l’avant, en toute bonne foi de part et d’autre, et ainsi les problèmes vécus par trop d’entre nous au quotidien seront cernés, compris et traités.**

**Nous ne sommes pas dupes, et nous verrons très vite si la Direction considère enfin ce que nous évoquons depuis des mois comme des faits réels et non pas des affabulations. La mise en doute systématique des nos interventions, pourtant répétées, n’est plus de mise ! Nous sommes et resterons très vigilants.**

**N’oublions pas que le but premier de notre démarche a été de faire prendre conscience du phénomène de mal être au travail. Cette étape étant franchie, nous devons tout mettre en œuvre pour y apporter les solutions adaptées. Le Personnel retrouvera les conditions de travail qu’il est en droit d’attendre, ce qui ne pourra que le motiver, et l’entreprise n’a rien à y perdre, bien au contraire !**

**S’il était avéré que, par le biais de ces « Etats Généraux » la Direction tentait de se dédouaner de ses obligations en matière de conditions de travail, ou si la manœuvre était simplement dilatoire, il est évident que ce que nous ne pourrions obtenir par la négociation et le consensus devrait l’être avec votre soutien ...**

**Vos éventuels témoignages et/ou suggestions d’améliorations seront les bienvenus. Ils doivent être adressés à l’un des Syndicats signataires du présent compte-rendu.**

**Nous vous tiendrons régulièrement informés de l’avancée des travaux et des décisions prises.**