

# ***On vous en parle...***

*Information adhérents SU-UNSA CEGEE*

**Réunion CSE 13 mai 2020**

## **Le culte du double langage !**

*Ce 13 mai a eu lieu un CSE avec un ordre du jour chargé, mais qui a eu comme fil rouge des débats parfois âpres sur les différences entre les propos de la direction et leurs traductions sur le terrain. De façon constante, la Direction a l'art d'utiliser des mots ou des tournures de phrases lui permettant de s'extraire de l'esprit de son texte ou de ses paroles pour contourner ses « engagements » ou pire, la réglementation. Compte-rendu d'une réunion à sens unique où, à la fin, les perdants sont encore les salariés...*

### **● Prise de congés... Ils ont osé !**

Il aura fallu des jours et des jours de discussion pour faire comprendre à la Direction que ses desideratas d'obligation de prises de jours de congés étaient un très mauvais coup porté aux salariés, qui pourtant avaient largement « assuré » durant toute cette période de confinement. La Direction avait certes refusé de négocier un accord écrit avec les organisations syndicales, mais elle avait promis de réécrire la fameuse note DRH-INF-20-02 pour la rendre conforme aux discussions et décisions convenues entre partenaires sociaux. Quelle ne fut pas notre surprise de découvrir que la V2 de cette note était toujours aussi floue, moyen choisi pour permettre à la direction d'exiger et d'imposer des prises de congés, y compris en s'arrangeant avec la loi... Le plus bel exemple ? La prise de 5 jours de congés avant le 31 mai : faute d'accord, la Direction n'a pas le droit d'imposer la prise de jours de congés dans cette période, juste les jours RTT acquis... quand les salariés en ont encore dans leurs compteurs ! Eh bien, dans cette V2, la Direction :

- exige la prise de 5 jours ouvrés de repos ;
- impose que les salariés prennent lesdits jours de repos, sur des congés payés et/ou sur des jours RTT ;
- annonce qu'elle fera usage de sa faculté d'imposer des jours RTT, dans la limite de 5 jours ouvrés... au cas où un salarié ne respecterait pas la prise de 5 jours de repos entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mai.

Ainsi, la Direction a fait pression sur de nombreux salariés pour arriver à ses fins... Habile manœuvre en forme de désinformation car la vérité se situait dans le document annexe « FAQ » pour comprendre, entre le ligne, que le salarié à qui il ne restait que 2,5 jours de RTT (une grande partie du personnel CEGEE) n'avait pas à poser de jours de congés en complément... Nous l'avions d'ailleurs précisé à plusieurs reprises dans nos « Informations adhérents ». C'est un manque flagrant de loyauté de l'entreprise à l'égard des salariés.

Pour ce qui est des 4 semaines de congés d'été, rien d'écrit, malgré l'engagement de la Direction, pour les salariés qui ont déjà posé des congés en juin ou début juillet... Résultat, des managers n'ont pas hésité à demander à ces salariés de prendre 4 semaines de congés, en plus des congés déjà posés ! On marche sur la tête dans cette entreprise et dans le cas présent, la DRH est largement impliquée dans la tromperie faite aux salariés ! Les contraintes personnelles et la vie de famille sont désormais des mots exclus du vocabulaire de notre Direction...

Nous avons bien évidemment dénoncé ces travers inadmissibles, mais nous avons aussi évoqué un élément de droit, qui s'il n'a pas encore de jurisprudence, pourrait contrarier les certitudes du Directoire. En effet, nous avons évoqué la nécessité de faire un accord sur les congés car il s'agit de la seule possibilité prévue par les ordonnances Covid-19 pour modifier les conditions de prise de congés. Sur cet élément juridique la Direction avait répondu que, pour les congés d'été, le droit commun l'autorisait à les modifier à sa guise... Or l'état d'urgence sanitaire vient d'être prolongé une première fois jusqu'au 10 juillet, ce qui rend très fragile les affirmations de nos dirigeants !

Quoiqu'il en soit, et malgré toutes les pressions posées sur le personnel, nous rappelons ici que chaque salarié a le droit de réduire à due concurrence les 4 semaines de congés (10 jours de congés consécutifs + CP et/ou RTT) de manière à conserver, s'il le souhaite, 10 jours de congés pour la période du 7 septembre ou 31 décembre.

◆ **Devant tant de mauvaise foi, l'ensemble des élus du CSE s'est abstenu sur les avis relatifs aux prises de congés.**

## ● **Déconfinement en CEGEE : on ne joue pas avec la santé des salariés !**

Tout le monde le sent bien aujourd'hui, les pressions économiques pour un déconfinement rapide et un retour au « business as usual » sont très fortes. En CEGEE, le plan de déconfinement exposé le 7 mai en CSE, présentait de nombreuses lacunes pour un retour sécurisé au travail présentiel, y compris des éléments pourtant inscrits noir sur blanc dans le protocole nationale de déconfinement du gouvernement. Nous en avons fait part à la Direction, mais avons peu d'espoir de voir évoluer les choses puisqu'à titre d'exemple, Thierry Lagnon, patron de la BDD, ne s'était pas embêté avec la loi en diffusant à l'ensemble des salariés concernés le plan de la Direction, avant même sa présentation aux élus du CSE. Ce monsieur ne va quand même pas se laisser embêter par un délit d'entrave... Nous savons ce qu'il pense des partenaires sociaux et des salariés d'une manière générale...

Donc, nous n'attendions rien et nous n'avons pas été déçu... Pas un mot n'a changé !

Dans de telles conditions nous avons rappelé pourquoi **nous votions contre le projet de déconfinement** en CEGEE :

- Absence d'obligation pour les clients de porter un masque
- Absence de restriction du nombre de clients en RDV dans un Bureau (quid des 4m<sup>2</sup>/personnes + des distanciations ?)
- Possibilité de faire travailler des salariés seuls dans des agences, alors même que :
  - la règle l'interdit toujours dans l'entreprise
  - les documents obligatoires de sécurité ne sont pas à jour (DUER),
  - ces salariés ne sont même pas équipés de dispositif d'alerte obligatoire pour les travailleurs isolés !

Nous sommes ici dans le dogme car un salarié seul en agence, s'il n'ouvre pas l'agence à un client comme c'est le cas aujourd'hui, à quoi bon le contraindre à être sur place alors même qu'il peut assurer ses missions en télétravail...

- Obligation pour le « staff Régional » (GP, Pros, Asso, Risque & Conformité...) de revenir travailler en présentiel. Pourquoi ? « *Parce que* » dit la direction !

Le retour du « tout business », avec des objectifs de rattrapage pour ce qui n'a pas été fait pendant le confinement et du benchmark à tous les étages, en opposition avec la décision du CDG du 30 mars... Bref, le retour en pire du « monde d'avant »... Nos dirigeants sont-ils à ce point aveugles et sourds pour ne pas se rendre compte qu'une bonne part de nos clients, plus aujourd'hui qu'hier, ne veut plus de la relation commerciale que l'entreprise entend imposer ? Il y a fort à parier que demain nous perdrons encore des clients, ce qui aboutira à une mise sous pressions toujours plus forte des salariés pour tenir les objectifs ! Mais de cela, le Directoire n'en a cure... Seuls le PNB et le coefficient d'exploitation comptent. Malheureusement, cela se fait au détriment des femmes et des hommes de l'entreprise.

◆ **Au vu de ce constat déplorable, le CSE dans son intégralité a voté CONTRE le plan de déconfinement CEGEE présenté par la Direction.**

### ● **Fermeture d'agences : croire la Direction sur parole...**

Lors de sa présentation le 7 mai, nous avons clairement expliqué qu'il nous manquait des données très basiques pour pouvoir rendre un avis éclairé sur ce projet de fermeture de 10 agences. La Direction n'a pas jugé opportun de nous transmettre ces informations, semblant se moquer éperdument de ce que pensent les représentants du personnel.

◆ **Les élus du Syndicat Unifié-Unsa ont donc refusé de rendre un avis, décision que nous avons ainsi motivée :**

- Maintenir la fermeture de ces agences n'a pas de sens au moment où tout le monde repense sa relation au client et son modèle économique (cf. les initiatives de certains concurrents)
- Les élus n'ont aucun élément économique permettant de juger l'opportunité de ces fermetures :
  - absence d'informations géomarketing de la concurrence,
  - absence d'éléments financiers sur les agences, sur le fonds de commerce et sur la typologie de clientèle
- Absence de stratégie globale d'entreprise
- Absence de cohérence avec le dispositif « agence rattachée » mis en œuvre en même temps
- Conviction que ces fermetures d'agences trouvent comme seules justifications d'une part l'obligation de baisser les charges coûte que coûte, d'autre part la nécessité de répondre à l'accroissement des sous-effectifs conséquence directe des centaines de départs de l'entreprise liés au PMT.

### ● **Agence rattachée : baisse des charges de personnel à tout prix**

En parallèle des fermetures d'agences, la Direction a décidé de lancer un dispositif « agence rattachée » qui se résume principalement à faire disparaître des postes de Directeur d'Agence. Dans ce nouveau format, le DA doit désormais gérer deux agences. Pour organiser cette situation dégradée, il sera demandé à un GC, nommé « Référent de site », d'assurer certaines tâches supplémentaires dans l'agence où le DA ne se trouve pas.

Lorsque nous demandons la quantification de la charge de travail supplémentaire imposée par cette nouvelle organisation, pour le DA comme pour le « GC Référent », mais également pour les autres salariés des sites concernés, la Direction se contente de répondre que ce n'est qu'un pilote... Mais ce test se déroule sur 30 agences, et dans trois mois maximum, comme d'habitude, le dispositif sera généralisé (déployé selon le jargon de la direction)... Comment tirer des conclusions fiables sur un laps de temps aussi court et dans le contexte inédit actuel (pandémie et vacances « forcées » de l'été) ? La réalité, non avouée, c'est que la Direction est toujours guidée par le même objectif : faire baisser la masse salariale encore plus vite et donc pallier au manque de personnel. C'est le prix que l'obsession du Directoire - son PMT et les 550 postes qui doivent disparaître - fait payer aux salariés et aux clients !

## ● Nouvelle Organisation de la DETI : des explications fumeuses

Décidemment, la Direction ne doute de rien. Elle présente une nouvelle organisation de la DETI en osant affirmer que :

- « *Le passage de 32 à 25 ETP a préservé la qualité du service et les conditions de travail des collaborateurs*
- « *L'évolution proposée ambitionne de simplifier le fonctionnement actuel en optimisant la ligne décisionnelle et le pilotage (sic) des collaborateurs* »

Pas certain que les collaborateurs du service voient les choses de cette manière surtout que, dans les faits, le nouvel organigramme ne montre pas l'évidence de ces affirmations... D'ailleurs, quand nous demandons à connaître les fiches de postes modifiées, la Direction refuse... C'est donc flou. Et comme dit l'adage, « quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup ! ».

## ● Bilan social 2019 : des manques et une expertise...

La direction a remis aux élus le bilan social 2019. Sans surprise, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, ce sont 315 ETP qui ont disparu et la masse salariale a chuté de 7,7 millions d'euros. Dans le même temps, l'absentéisme a augmenté sensiblement de 7,54% à 8,28%... Attention, conduite à risque !

Pour les élus du Syndicat Unifié-Unsa, il faut aller plus loin qu'un simple recueil de chiffres pour comprendre et analyser la situation sociale de l'entreprise. Ce sont bien aujourd'hui les salariés qui sont les victimes des directives de la direction : pression, temps de travail, charge de travail, sens du travail imposé... Alors, dans les prochains jours, nous programmerons avec les autres élus du CSE une expertise sur la situation sociale en CEGEE, pour que demain soit différent d'hier et d'aujourd'hui...

◆ Ce 13 mai, nous avons déjà voté une première expertise : celle portant sur la situation économique et financière de notre entreprise. Elle a été confiée au cabinet SECAFI.

**Pour la direction de la CEGEE, la vie reprend comme si rien ne s'était passé ces dernières semaines. Nos dirigeants campent sur les mêmes lignes strictement financières. Pire, ils entendent encore accentuer leur stratégie à très court terme !**

**Pour les salariés, c'est une voie sans issue. Pour les clients, c'est une invitation à se rapprocher de la concurrence. Pour l'entreprise, c'est à se demander si ce qui était annoncé avant fusion comme devant être la plus belle banque régionale n'est pas en train de virer à la désillusion. Puisse la pérennité de la Caisse d'épargne Grand Est Europe ne pas souffrir du dogme financier dont font preuve nos dirigeants. Les salariés ne méritent pas une telle menace !**

### Le Secrétariat syndical SU-UNSA CEGEE

*Jean-David Camus - Cyrille Danton - Pascal Fritsch - Philippe Huguenel - Cathy Marchal*

*François Martinez - Sabine Particelli - Samira Tahiri - Hervé Tillard - Thierry Zinck*

06 28 63 18 73    [su-unsu.GEE@syndicat-unifie.net](mailto:su-unsu.GEE@syndicat-unifie.net)