

On vous en parle...

Information adhérents SU-UNSA CEGEE

Réunions de CSE juillet – Août 2019



CSE du 30 août 2019

Cette réunion de CSE marquait officiellement la rentrée sociale en CEGEE. La fin d'année scolaire a été marquée par des tensions fortes au sein de l'entreprise, liées à une organisation toujours pas stabilisée, des pressions hiérarchiques quotidiennes de plus en plus difficiles à accepter, le tout dans un contexte de départs massifs engendrant un sous-effectif chronique, notamment sur le front de vente...

Nous étions en droit d'attendre une prise de conscience de la Direction et un changement radical de management et de stratégie... La réalité est cruelle, mais rien n'a changé et le déni est toujours de mise pour la Direction de la CEGEE. Exemples à l'appui au travers des points traités à l'ordre du jour...

➔ **Approbation des procès-verbaux : mise au point des élus**

Pour la première fois, la direction demande à modifier les propos d'un représentant du personnel lors de l'approbation du procès-verbal du 19 juin. Est-ce le signe d'une volonté de travestir la vérité des débats ? Devant le risque de voir cette dérive se répéter, les élus, unanimement, condamnent cette tentative. Devant ce front uni, la direction revient en arrière et ne demande plus à voir modifier les propos du représentant du personnel !

Autre point soulevé par les élus du Syndicat Unifié-Unsa, l'impossibilité pour les salariés d'avoir accès aux procès-verbaux du CSE lorsqu'ils sont approuvés. La direction a tenté de se justifier en invoquant une refonte de l'intranet RH... Nous avons simplement rappelé la loi et le règlement du CSE : et la Direction s'est engagée à mettre en ligne les PV du CSE sous 24h. Comme quoi le souci technique évoqué n'était autre qu'un prétexte tendant à vouloir limiter l'information aux salariés sur les sujets traités en CSE.

➔ **Création de la Banque judiciaire : du flou et des doutes**

Les élus du Syndicat Unifié-Unsa reconnaissent que l'idée de créer ce service de Banque judiciaire est une idée intéressante, ce marché de niche n'étant pas exploité par la concurrence. Pourtant, en y regardant de plus près, les éléments de langage utilisés par la direction laissent les élus dans le flou. La définition d'emploi des trois postes créés n'est pas fournie et la direction refuse d'affirmer qu'il s'agit d'embauches « nettes », attitude qui induit un possible transfert de salariés travaillant au contentieux ou à la BDR, services déjà sous tension ! Une nouvelle preuve que la baisse des effectifs prime sur tout le reste. Nous avons donc rendu une abstention sur cet avis, rejoint en cela par l'ensemble des autres organisations syndicales.

➔ **Avenant à l'accord mutuelle Caisse d'Épargne : simplification et maintien des garanties**

Le dispositif « 100% santé » (reste à charge zéro), mis en œuvre par le gouvernement, a pour but de voir réduire les restes à charge en dentaire, optique et audio-acoustique par un encadrement des frais remboursés, une augmentation des remboursements par la sécurité sociale et les complémentaires santé. Pour les adhérents BPCE Mutuelle, il n'y a aucune incidence, le niveau de garanties étant plutôt élevé. Ce qui change, c'est la réécriture des garanties, qui simplifie la compréhension et facilite même la comparaison avec les autres complémentaires santé. Pour rappel, cet avenant a été signé par l'ensemble des organisations syndicales nationalement.

➔ **Réorganisation de la Direction Immobilier et Logement social : retour à la case départ**

Aujourd'hui, une seule direction intègre le financement des professionnels de l'immobilier et celui du logement social. Profitant du départ en retraite du directeur de la structure, le directoire décide de scinder ces activités en deux directions, estimant qu'il n'y a pas de synergie... Nous aurions pu penser que cette création générerait des postes supplémentaires, il n'en est rien, la nouvelle organisation entraîne la suppression d'un poste... La baisse des ETP à tout prix ?

➔ **Commission Égalité Professionnelle : juste une obligation réglementaire ?**

En programmant cette réunion le 21 août et en omettant d'y convier l'élue SU-UNSA qui en est membre, la direction a tenu une réunion avec... deux participants. Plutôt étrange pour une direction qui ne cesse d'affirmer que l'égalité Femme/Homme est une priorité. Refusant que les travaux de ladite commission soient traités avec autant de légèreté, le Syndicat Unifié-Unsa a exigé que cette réunion soit de nouveau convoquée et dans des conditions normales. La Direction a dû se résoudre à accepter de programmer une nouvelle réunion.

➔ **Résultats commerciaux : derrière la communication, des faits et chiffres inquiétants**

Depuis quelques semaines, la Communication de la direction a changé. Désormais, elle tente de montrer que les résultats obtenus se font dans la joie et la bonne humeur et que les salariés sont fiers de se surpasser (sic)... Pourtant, la situation n'a certainement jamais été aussi critique pour les salariés et les conditions de travail continuent de se dégrader. Le sous-effectif, très critique par endroit et la pression managériale sont un cocktail explosif. Ça craque à de nombreux endroits et les représentants du personnel doivent gérer des situations de désarroi, de souffrance et d'incompréhension.

Et lorsqu'on décortique les chiffres commerciaux, les preuves sont bien présentes...

- Au 25 août, ce sont plus de 298.000 ventes (brutes) qui ont été réalisées par le front de vente, un record, ceci avec des effectifs encore et toujours à la baisse ! Mais à cette même date, nous en sommes à 65.000 produits en moins en stock... Une catastrophe.
- Au moment de la fusion, en juin 2018, nous étions 3010 salariés CDI. Un an plus tard, nous sommes 200 salariés de moins...
- Autres chiffres qui parlent d'eux même, en six mois nous avons perdu 3 000 clients Bancarisés principaux et 8 000 clients équipés !

Mais la Direction ne connaît plus qu'une seule méthode : moins de salariés, plus de productivité ! Elle a même le toupet d'affirmer (heure du jeudi du 11 juillet) qu'il faut « faciliter l'approche besoin, plutôt que l'approche produit » tout en faisant exactement le contraire en multipliant les « challenges » et les journées uniquement consacrées à un seul produit ! Comment parler de satisfaction client dans ces conditions... Seule la satisfaction de l'entreprise semble compter...

Lorsque les élus du Syndicat Unifié-Unsa, preuves à l'appui, montrent combien la situation est critique pour les salariés et dangereuse pour l'entreprise, la direction campe dans le déni... Le cynisme est à son comble !

➔ **Demande d'inscription de points à l'ordre du jour du prochain CSE**

Les élus Syndicat Unifié-Unsa ont par ailleurs demandé que soient présentés et débattus lors du prochain CSE les points suivants :

- Un point précis sur les fermetures d'agence au quotidien (et pas seulement lors de la période d'été), afin de connaître les vrais chiffres de ce fléau.
- La présentation du plan de réorganisation du front de vente au moment où la direction semble mettre en place « en douce » des modifications d'organisation sans aucun avis du CSE
- Une présentation de la polyvalence exigée dans un certain nombre de services. Cette nouvelle organisation qui a tendance à se généraliser n'a fait l'objet d'aucune présentation aux représentants du personnel...



CSE du 26 juillet 2019

Pas de trêve estivale pour les réunions de CSE. L'ordre du jour était certes réduit, mais certaines informations méritent de vous être communiquées, l'intervention de Bruno Delétré tout particulièrement...

➔ **Bruno Delétré en démineur ?**

La séance a débuté en présence de Bruno Delétré venu expliquer la situation de la CEGEE. Les propos se voulaient rassurants, voire anesthésiants... Comme s'il fallait à tout prix contenir la grogne des représentants du personnel, témoins de la situation extrêmement difficile et pesante vécue par les salariés... Plutôt qu'une longue analyse, voici des moments choisis des propos du Président du Directoire de la CEGEE :

« Notre environnement ne nous permet pas d'être au bon niveau de développement, c'est donc bien d'avoir choisi de faire des efforts importants sur les charges (en premier lieu les charges de personnel – 550 suppression de postes NDLR) pour atteindre nos objectifs de coefficient d'exploitation »

« La pression fait partie de notre métier et je ne constate pas pour ma part de « fatigue » dans les équipes, mais plutôt une envie de se surpasser. On sent une nouvelle dynamique commerciale qui nous permet de gagner des places dans le classement national des Caisses. »

« Si on embauche, on va dans le mur »

« Il faut peut-être revoir notre maillage d'agence en tenant compte de la baisse de nos effectifs »

« Il faut trouver des solutions pour augmenter la satisfaction client... sans augmenter les effectifs. Peut-être créer une structure de réponse « à distance » via des conseillers spécifiques ? C'est une réflexion, mais je n'ai pas de modèle précis en tête. »

« Notre modèle, c'est de responsabiliser le management sur l'organisation et les résultats. »

« Nous ne pouvons pas rester parmi les derniers dans les classements. »

« Je reconnais que nous n'avons pas encore unifié les systèmes et process de fonctionnement, mais cela prend du temps. »

Ce discours, désormais bien rodé et policé, n'a qu'un seul fil rouge : poursuivre la baisse des effectifs et exiger des salariés qui restent de faire plus... Toujours plus... pour améliorer coûte que coûte le coefficient d'exploitation et les bénéfices de l'entreprise. Et si ça ne fonctionne pas, c'est de la faute des salariés !

➔ **Recueil d'avis sur le projet TOPAZE : transfert de l'activité titres vers Euro Titres (Natixis)**

La logique aurait voulu que la taille importante de la CEGEE permette de conserver en interne cette activité... Il n'en est rien, le gain qui sera réalisé prime dans la décision.

Quant aux salariés qui assurent aujourd'hui ces fonctions en CEGEE, le Syndicat Unifié-Unsa a rappelé qu'il conviendra de leur assurer un avenir dans les meilleures conditions possibles en évitant de reproduire le schéma mis en place dans le cadre de l'extinction des Chargés d'affaires Prescription (CAPI).

Les élus SU-UNSA rendent un avis défavorable.

A noter qu'un service de la CEGEE qui travaille régulièrement avec le service titres est impacté par cette évolution et a été oublié : le service des personnes protégées !

➔ **Information sur le lancement de la démarche « Moments Clés Collaborateurs »**

C'est une démarche qualité basée sur l'écoute des collaborateurs. La règle de ces enquêtes est le volontariat. Les trois « Moments Clés Collaborateurs » sont :

▪ Nouvel entrant (intégration)

Pour les élus Syndicat Unifié-Unsa, avant de parler de ces enquêtes, il faut évoquer les formations.

Lors du CSE du 28 mars 2019, un élu avait fait le constat que la formation Parcours Nouvel Entrant (PNE) n'avait pas été utilisée depuis juin 2018. La Direction avait répondu que le parcours d'intégration des nouveaux entrants était en train d'être remis à plat compte tenu de l'évolution des postes dans le réseau commercial et de l'évolution de la conformité.

Qu'en est-il à ce jour ? Réponse de la Direction : un Parcours Nouvel Entrant (PNE) va être créé courant octobre 2019.

La démarche pourrait être étendue à un retour à l'emploi suite à un arrêt maladie de longue durée, un congé maternité.

▪ Mobilité fonctionnelle

Éric SALTIEL déclarait lors du CSE du 09 janvier 2019 : « L'un des principaux enjeux du PMT sera la mobilité fonctionnelle. Tous les projets de transformation seront menés avec les collaborateurs et donneront lieu à des dispositifs d'accompagnement ».

- Passage au management

Au vu de ces moments clés collaborateurs qui concerneront uniquement des populations ciblées, les élus SU-UNSA interrogent la Direction sur quand sera organisée une enquête avec un public plus large type Diapason dont la dernière remonte à 2017 ?

Autre question concernant une possible rétroactivité sur les enquêtes « Moments Clés Collaborateurs » ?

E. Saltiel répond que cela pourrait être envisageable à compter de janvier 2019.

➔ **Diagnostic de Situation Comparée (DSC) entre les femmes et les hommes**

En premier lieu, il serait intéressant de connaître la position de la Commission égalité professionnelle sur ce dossier. Quelle est la position de la Commission égalité professionnelle sur ce dossier ? La Direction convient qu'elle n'a pas été convoquée et que ce dossier devra passer devant la commission compétente du CSE. Il fera aussi l'objet d'une analyse par l'expert accompagnant le CSE, SECAFI.

Le taux de féminisation devrait progresser.

Les salariées en congé de maternité bénéficient à leur retour, en plus des campagnes de mesures individuelles, d'une augmentation de salaire égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. La Direction confirme que ces augmentations sont systématiquement octroyées. A suivre

➔ **Entretiens d'appréciation**

La Direction informe le CSE que la première campagne d'entretiens d'appréciation est en préparation. Entretien d'évaluation avec des mesures à la clé.

Commentaires des élus SU-UNSA : en 2017, il existait plusieurs documents à la main des managers dont une « **FICHE DE DEMANDE DE PROMOTION (CHANGEMENT DE CLASSIFICATION) SANS CHANGEMENT D'EMPLOI** (Ce document est à compléter sous format informatique et à envoyer sous le format actuel à l'adresse mail : CELCA-L-DPT-EMPLOI-CARRIERES@celca.caisse-epargne.fr)

Ce document a disparu en 2018 !

➔ **Acceptation par le CSE de l'affectation des biens et des conditions de transfert des droits, obligations, créances et dettes de l'ex comité d'entreprise de DEE**

Cette démarche est liée à l'internalisation de Direct Écureuil Est à la CEGEE au 1er juillet.

Les documents présentés sont conformes aux comptes du CE de DEE. La dévolution n'est pas faite.

Avis favorable unanime du CSE.

Les élus Syndicat Unifié-Unsa

Le représentant syndical SU-UNSA au CSE