

# De l'insupportable à l'invivable

Depuis le début de l'année, le rythme de travail est de plus en plus contraint avec de moins en moins de marge de manœuvre et d'autonomie pour les salariés et les managers de proximité. L'exigence de résultats est particulièrement intenable. Sprints incessants et courses rapides à la production industrialisée guident le quotidien du réseau tout au long de l'année.

Les idées générales qui justifient cette refonte de l'organisation managériale, à laquelle nous pouvons prêter une oreille attentive, prônent un accompagnement de proximité, des managers proches de leurs équipes en ayant des clients à gérer, une simplification du pilotage et du suivi des résultats, un nouveau schéma délégué...en résumé, la recherche d'une plus grande efficacité commerciale.

## UN MANAGEMENT AU PLUS PRES DU TERRAIN ET DE L'EXEMPLARITE A TOUS LES NIVEAUX

Exit les 5 Directions de région, remplacées par 10 Directeurs de Territoire (DT) qui collent au découpage des départements APC (sauf pour le département de la Gironde où deux territoires sont créés).

Chaque territoire compte désormais entre 5 et 9 Directions d'Agence Territoriales (DAT) ce qui provoque une grande disparité aussi bien sur le nombre de personnes à manager, que sur la surface des zones géographiques à couvrir.

Nos nouveaux DT seront assistés dans leur quotidien par un Directeur de la Performance (un nom qui ne laisse aucun doute au rôle qu'il va jouer...). Il relèvera les compteurs des Directeurs d'Agences Professionnels, des Directeurs Premium et pilotera l'agenda des animateurs survivants de ce projet. Toute la ligne managériale devra combiner savoir-faire, faire et faire faire avec exemplarité.

Des Agence « phares » et des agences satellites, rappelleront aux plus anciens de l'Entreprise une organisation proche de celle du début des années 2000.

Les Directeurs d'Agence Territoriale seront chargés de manager entre 5 et 8 personnes, de gérer un portefeuille d'au moins 50 entités dont des PROS et des Premiums, de participer aux réunions de travail avec les DT, les D. Perf, D. Premium, les DAP, de mettre en place la politique commerciale et la démultiplier auprès des DA.

Nous sommes particulièrement inquiets quant à l'exercice de ce métier en termes de charge de travail. Aussi, nous avons demandé à la Direction d'être particulièrement vigilante.

## UNE LIGNE MANAGERIALE RENFORCEE POUR LES CAGP, DES ZONES D'INTERVENTION PLUS GRANDES POUR CERTAINS PROS

Le nombre de CAGP va diminuer dans le temps, passant de 70 à 60 avec la création de 10 métiers de CAGP du Dirigeant. Pour se faire, les portefeuilles passeront de 200 à 300 relations.

Si certains se réjouissent de cette progression en raison d'un portefeuille « qualitativement » limité à ce jour, une grande partie s'inquiète de l'accroissement de la charge de travail prévisible.

La Direction nous a informé que l'Entreprise innovait en créant ce nouveau métier de CAGP du dirigeant. Rappelons que la dernière invention d'APC concernait le déploiement des vitrines et malheureusement ou heureusement, ce modèle n'a pas fait d'émules au sein des Caisses d'Épargne. Espérons que ce test aura plus de succès !

La filière pro, déjà mis à mal il y a 1an et demi avec CHD, n'est pas oubliée dans le projet. Toujours pas de forces supplémentaires mais pour certains, une augmentation de la taille des portefeuilles, et un accroissement de la zone d'intervention.

Le projet prévoit un suivi et un pilotage au plus près du terrain. Avec l'expérience, nous en connaissons déjà les effets pervers, pression, stress et mal être.

Nous alertons sur le pilotage cadencé à la semaine, voir même au jour le jour qui est une entrave à un travail de qualité et remet parfois en question le sens profond du travail effectué.

L'équation qui tend à faire progresser notre fonds de commerce, poursuivre la recherche d'excédent de collecte, optimiser la rentabilité avec plus de managers et toujours moins de producteurs, est difficile pour ne pas dire impossible à résoudre.

Pour faire gagner une équipe, l'entraîneur est essentiel mais le nombre de joueurs sur le terrain est primordial. Comment faire face à des exigences toujours plus fortes sans ressources supplémentaires ?

**Cette réorganisation a pour objectif principal d'accroître la production et la performance avec plus de managers mais sans augmenter le nombre de personnes qui produisent.**

**Si les résultats ne sont pas aux attendus, une augmentation de la pression est à craindre de la part de certains acteurs, le DT, le Directeur de la Performance, le Directeur Premium, le DAP, le DAT générant plus de stress et du mal être.**

**Dans un contexte très compliqué qui est pour certains difficilement supportable, la situation pourrait devenir très rapidement invivable.**

**Autant d'éléments qui justifient pleinement l'avis négatif donné par les élus du Syndicat Unifié-Unsa concernant le projet « Territoires ».**

---

Vos élus [Syndicat Unifié-Unsa](#) au Comité Social et Economique :

Nathalie HURTAUD, Christophe VIAUD, Sylvie FOIX, Christine JOLIEY, Henri DECKE, Christelle SOULIER, Jean-Marc RASSIS, Valérie PHAP, Franck BELLOCQ, Muriel BISSON, Carole MONGIE, Jean-François RICHARD, Adèle PELAEZ, Jacques MASSEILLOU, Nadège TURRO, Hervé CAPPICOT, Hélène DUCORAL, Sébastien COMMUN, Sylvie LAFITTE.

---