

08/02/2023

La mixture de ce début d'année : hausse des objectifs, baisse du pouvoir d'achat ...

2023 a débuté en Normandie avec son lot d'objectifs et d'ambitions érigé sur une courbe exponentielle.

Le Q1 voit naître des « Équipes 1,2,3 ... » au sein des agences pour lesquelles sont attribuées des ambitions de ventes, contrôlées chaque jour afin de redresser la barre si le rythme ou les règles ne sont pas respectés. Le phoning a lui aussi sa place pour combler les plages de RDV restées vides...

GAV, Sécur' Famille, MRH et auto, les CB, les prêts consommation, les assurances-vie, les PERI, les PEA ... Les capitaux sur les PSO et l'assurance-vie ... Une belle brochette à laquelle il ne manque que l'ingrédient principal : du personnel !

233 départs CDI de l'entreprise en 2022 ! Les démissions au nombre de 90 et les licenciements au nombre de 28, représentent 50,6 % de ce total. Mais la relève se prépare : 90 alternants et des CDD à qui on demande de réaliser des ventes avant même d'avoir les certifications et habilitations nécessaires. De quoi les faire fuir, ce que confirme d'ailleurs le faible taux de transformation en CDI de ces jeunes qui étaient motivés avant leur entrée en CEN. **Alors, fait-il bon vivre en CEN ?**

C'est ce que B. GORÉ, président du directoire veut bien nous laisser entendre. C'est louable de s'étendre sur la « raison d'être » de l'entreprise lors de la présentation des vœux, mais il serait encore plus louable de prendre soin du personnel ! L'accord QVCT porté par toutes les entreprises de la branche dont la CEN est pourtant clair : « la QVCT regroupe les dispositions fluidifiant l'organisation et les modes de travail, favorisant la régulation de la charge de travail, facilitant l'équilibre vie professionnelle et vie privée ».

A ce titre, il serait juste de récompenser honorablement les salariés de la CEN. La Part Variable (PV 2022) qui vise à récompenser la surperformance atteint ses limites dans ce contexte de chaos des conditions de travail. Seules 10 agences obtiennent une PV à 2 chiffres et trop nombreuses sont celles qui se situent entre 0 et 3 %. On peut comprendre que le directoire n'y soit pas sensible se voyant lui-même attribuer des PV à 2 chiffres qui se situent entre 50 et 80 % !

Le contexte économique avec une inflation à 6 % confirme que les 2,8% d'augmentation générale avec plancher à 1200 € à compter de janvier 2023 ne vont pas suffire à compenser la baisse du pouvoir d'achat des salariés. Alors que les autres Caisses se voient attribuer des Primes de Partage de la Valeur (PPV) pour l'année 2023, le directoire se retranche derrière la clause de revoyure de l'accord NAO national signé par certaines organisations syndicales (le Syndicat Unifié n'étant pas signataire).

Alors il est temps que de véritables négociations s'ouvrent en CEN. Et nous ne voulons pas entendre que la PV et l'intéressement viendront compenser la perte de pouvoir d'achat des salariés.

Les salariés de notre entreprise veulent vivre et non survivre !

Section Syndicat Unifié-Unsa Caisse d'Épargne Normandie - 151 rue d'Uelzen - 76230 Bois-Guillaume - syndicatunifie-unsanormandie@outlook.fr - www.syndicat-unifie.net - Catherine BLANCHE, Christine LEMARCHAND, Dominique LAINE, Philippe LEROY, - Délégués Syndicaux. Isabelle ROGER-CAHOURS - Représentante Syndicale. Patricia COTTARD - Secrétaire Nationale.