



**Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Épargne**

<http://www.sbacat-cepal.fr/>

Réorganisation 2017 Ou... comment disparaître !

Janvier 2017

Afin de recevoir les dernières réponses sur le sujet, le CE du 27 janvier dernier s'est déroulé en 2 parties avec une réunion commune avec le CHSCT le matin.

Cela a permis au CHSCT puis au CE d'émettre leur avis en début d'après-midi sur le projet en discussion, avant que le CE ordinaire ne prenne le relais.

Même si quelques éléments supplémentaires ont été apportés, certaines questions restent toujours non répondues. Citons par ex. l'arbitrage montluçonnais qui s'assoit les éléments du dossier (*malgré 42 places de différence au scoring, un nombre de clients 1,5 fois plus élevé, un PNB au 30/06 plus d'1,6 fois supérieur, etc.*) mais également des éléments de terrain comme la cartographie de la ville et le taux d'attrition qui indubitablement en découlera.

⇒ Sur ce point, voire ces points, la présentation que Paul KERANGUEVEN s'était efforcé de faire en amont de la présentation au CE a été jetée à la poubelle... sauf à conclure que ce n'était que du « pipeau ».

Au-delà de ce simple exemple, nombre d'autres parties du dossier pourraient également faire l'objet de remarques, peut-être pas exactement similaires mais où le bon sens aurait prévalu... sauf que ce slogan n'est pas

« Caisse d'Épargne » et que cette consultation le prouve largement !

L'autre élément regrettable est que la Direction séquence ce dossier alors que les représentants ont maintes fois demandé d'avoir les autres volets liés à la réorganisation. Dans d'autres Caisses, le fil rouge est la masse salariale et la baisse drastique de celle-ci par des suppressions d'emplois au commercial... « mais pas que ». Ici, ces données doivent être classées « top secret » car le CE attend toujours ces informations malgré une question récurrente.

C'est comme l'étude portant sur la fermeture estivale de certains points de vente : pour la Direction c'est « hors dossier » alors que, pour les élus, nous nous trouvons toujours sur le registre des économies (*avec moins d'auxiliaires d'été*) et que les idées les plus saugrenues fleurissent à tout-va.

→ 41 points de vente seraient potentiellement concernés par une fermeture de 3 semaines (*même si la fermeture porterait sur moins*)... Cela générerait même des congés imposés à terme (*après 2017*)... en légère contradiction avec des dispositions statutaires !

→ hormis notre proximité qui s'effondre, la consultation portait sur quoi ?

Même si notre vision est différente, pour la Direction, il semble que les questions se résumaient en 3 points :

- * les fermetures
- * les espaces collaboratifs
- * les points de vente unipersonnels sans cash.

→ Ce dernier sujet ayant été retiré du projet... reste à savoir maintenant quand il reviendra ?!

Au niveau des fermetures évitées pour l'instant, il faut noter : Moulins la Madeleine, Vichy Jaurès, Guéret Leclerc, Puy Guillaume, Saint-Eloy Les Mines, Nieul, Murat, Dun le Palestel, Saint Julien Chapeuil, Arlanc, Magnac Bourg.

**La Casse
est énorme**

Celles qui fermentaient (*à moins d'un bon sens recouvert et d'une ultime évolution dans la réponse motivée officielle à l'avis du CE*) : Montluçon Albert Thomas, Saint Germain des Fossés, Cosne d'Allier, Le Mayet de Montagne, Souvigny, Saint-Flour Ste-Christine, Vic/Cère, Tulle le Trech, Pompadour, Seilhac, Saint-Vaury, Felletin, Le Puy République, Bas en Basset, Saint Didier en Velay, Ceyrat, Châtel Guyon, Olliegues, Limoges La Bastide, Limoges Gambetta, Châteauneuf La Forêt, Chateauponsac, Le Dorat.

En plus, il ya également les autres postes supprimés dans les agences qui restent ouvertes...

Au global, de **-42**, la perte se situerait à **-23 postes** (772 au lieu des 795 recensés en sept 2016).

Question « réaffectations », la photo établie par la DRH indiquait que 7 situations n'en avait pas trouvé, elle sera certainement à revoir car les départs 2016 et ceux en cours auront forcément diminué la donne.

→ → des mesures d'accompagnement confirmées...

Le relevé de conclusions fournit aux Organisations Syndicales le 27/01/17 reprend les éléments déjà évoqués dans notre tract d'informations précédent « **Réorganisation 2017 ; des réponses toujours attendues !** ».

A noter cependant que la prime d'incitation à la mobilité est légèrement majorée sur les premières distances afin que cette prime ne soit pas que symbolique. Un effet de seuil sera également à gommer. Notons aussi que les mesures ne s'inscrivent plus dans le cadre d'un accord collectif de préservation de l'emploi (*Loi El Khomri*)... cadre qui aurait été obligatoirement bloquant.

Les prochaines négociations (16/02 et 03/03).porteront essentiellement sur la NAO locale mais ces mesures d'accompagnement seront évidemment ré-abordées

→ → → avis des instances (extraits)...

→ Celui du CHSCT :

« - Sur les expérimentations : le CHSCT se permet quelques réserves concernant les dires de la Direction. Plus 20% d'efficacité commerciale sur Vichy

Clemenceau, mais à quel prix ! Documents non signés, risque de grosse fatigue à terme, risques psychologiques importants en latence sans parler d'un local et d'un mobilier non adaptés à ce jour à ce type de travail (*voir rapport des ergonomes*).

- Sur les repères métiers : à voir suite au rapport de l'expertise qui devrait être rendu en mars.

Les 2 objectifs visés par la Direction : à savoir satisfaction client et qualité de vie au travail ne peuvent qu'être louables mais les moyens mis en place ne nous paraissent pas adaptés ni suffisants.

- La partie « Transformons l'agence » appelle une prise en compte plus précise de la part du CHSCT, notamment en ce qui concerne les parties collaboratives.

Les collègues du réseau commercial n'ont pas attendu ce projet pour développer l'entraide et la solidarité et nous ne sommes pas persuadés que transformer des salles de réunion en « espaces collaboratifs » soit la solution, d'autant plus que la Direction supprime des espaces de convivialité qui, selon nous, font partie de l'ambiance générale au sein d'une agence.

- Concernant les différents types de modèle : pour le CHSCT, quel que soit le type de modèle, chaque collaborateur doit avoir un bureau attribué. De plus il y a des incohérences et des interrogations pour chaque type de modèle...

Le CHSCT suivra également de près comment s'effectueront les transferts de clientèle d'une agence vers une autre, avec le risque d'un afflux important de nouveaux clients à gérer. Le CHSCT ne peut qu'être contre toute fermeture d'agence, de plus le « remède » de la Direction ne nous paraît pas adapté au « mal ». Il s'élève également contre toute discrimination ou sélection de la clientèle

Enfin le CHSCT rappelle à **l'employeur** qu'il a une **obligation de résultat en matière de santé et de sécurité des salariés**. Les présentations effectuées ne nous paraissent pas respecter ces obligations.

En conséquence le CHSCT émet un **avis défavorable** sur le projet d'organisation et de distribution commerciale. »

→ Celui du CE : « constatant n'avoir pas reçu une réponse claire à toutes ses questions.... »

« Depuis le début de ce dossier, le CE conteste dans son principe la réduction de voilure que veut s'imposer la Direction de la CEPAL. Celle-ci était motivée par une chute du PNB, mais les résultats espérés ne seront pas en phase avec cette motivation, qui vise en fait la maîtrise du coefficient d'exploitation.

...

Le CE ne peut accepter la fermeture d'autant de sites, même si le nombre de fermetures a sensiblement baissé...

Pour lui, d'autres sites peuvent être maintenus sans que cela soit une charge insupportable pour l'entreprise. Citons Le Dorat et Albert Thomas notamment, où l'impératif de fermeture n'a pas été démontré par la Direction.

...

Dans un monde en constante évolution, développer de nouveaux moyens de travailler est une préoccupation que partage complètement le CE... Mais le postulat de départ est encore très loin d'être validé, car le digital ne s'est pas encore vraiment invité dans ce nouvel environnement de travail qui a modifié en grande partie les processus...

Pour le CE, ce dossier fait partie d'un plus vaste dossier touchant les Sièges Administratifs, mais la Direction refuse d'aborder ce point malgré l'insistance de l'Instance. Or, comment faire plus de crédit, ambition du Plan de Développement 2017 de la Banque De Détail, avec les équipes actuellement en place ? [et un effectif appelé à diminuer !] C'est clairement impossible.

Il en est de même avec un éventuel projet visant à modifier les horaires des agences. Le CE exige donc d'être sollicité

en amont de la mise en œuvre de ces évolutions, car ne pas tenir compte de l'avis des Instances Représentatives du Personnel serait une faute gravissime pour l'entreprise.

En conclusion, en l'état actuel du projet, le CE ne peut qu'émettre un **avis défavorable** sur la réorganisation commerciale de la CEPAL qui sera engagée en 2017, qu'il trouve trop impactant pour notre image car elle propose d'abandonner une partie de notre clientèle à la concurrence. Or le CE sait que certaines fermetures antérieures n'ont pas laissé de marbre nos concurrents, qui ont profité sans vergogne de cette manne.

Le CE aurait pu éventuellement admettre des mesures provisoires visant un fonctionnement dégradé de certains sites, dans l'attente d'un retour à des jours meilleurs. Or ce projet acte l'abandon pur et simple d'une partie de notre clientèle à la concurrence, ce qu'il ne peut accepter.

Le CE prend note des mesures d'accompagnement et exige qu'il n'y ait aucun départ contraint. Il attend avec impatience les engagements de réponses et les informations obtenues ce matin lors du dernier débat sur ce dossier, mais non encore reçues. »

Vos représentants SPBA/CGT : MAHIDDINE Eric, Maryse DANTONNET, LAVEISSIERE Patrick, Fabienne TARDIVAT, BARASINSKI Alain, WINNY Marion, BOUDIER Philippe.

