



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

Site internet : [www.spbacgt-cepal.fr](http://www.spbacgt-cepal.fr)

# à contre-courant

Septembre 2021

## → Télétravail : pourquoi ces reculs ?

Alors que le nouvel accord se met en place et que des avancées sont attendues (*plus ou moins rapidement*), des reculs fleurissent ça et là.

En l'état, tout n'est pas parfait, des améliorations restent à obtenir, nous en sommes conscients.

Il est vrai que, lors de la négociation, la Direction de l'époque n'a pas voulu entendre certaines de nos demandes s'agissant, par exemple, du mercredi ou du temps partiel. Avec l'arrivée du nouveau Président, celles-ci semblent être redevenues négociables sous quelques mois.

Nous imaginions donc que la mise en place actuelle ne serait qu'une formalité, une simple étape avant d'avancer à nouveau sur ce mode d'organisation. C'était certainement oublier trop vite que ce changement de paradigme n'allait pas de soi pour certaines têtes pensantes.

Dans l'accord, l'option entre un télétravail régulier ou plus ponctuel avait le but de permettre à chaque structure de l'Entreprise et, sur la base du volontariat, à chaque salarié.e de s'inscrire dans la démarche. Si certaines spécificités favorisaient de fait une option plus que l'autre, le temps aurait certainement servi à affiner les évolutions.

Commençons déjà par dire que, si problème il y a, ce n'est pas le cas partout. En effet, dans certains services, la mise en place est concertée et effective... Parfait !

Pour les autres situations, c'est plus tendu et il n'est pas sûr que les quelques formations prévues aplanissent le manque de confiance qui ressort de ce type de rejet.

Quant à l'exclusion surprise par la Direction de certains services, c'est plus saumâtre. Les prétextes servis à cette occasion sont cavaliers, pour ne pas dire farfelus... et l'application de l'accord en est bafouée.

Se vouloir à la pointe du digital et tergiverser sur le télétravail ordinaire est sincèrement paradoxal. Le bon sens et la raison doivent reprendre le dessus avec une mise en place conforme à l'accord... Ce qui permettra, du même coup, aux autres améliorations de rapidement intervenir.

## → GPEC\* défailante...

\* GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

Anticiper est bien le maître mot de toute gestion prévisionnelle... A l'occasion de certaines fermetures d'agences, les propositions et reclassements se sont assez bien déroulés, il serait malheureux que cela ne soit pas le cas pour les autres salariés et managers impactés. Dans ces situations, même si cela fait suite à une mauvaise décision de fermeture (*actuelle ou plus ancienne...*), chaque salarié doit retrouver au minimum un poste identique ou, au moins, de même niveau.

En effet, ces situations sont déjà assez pénibles et affectent ces salariés pour que la Direction mette tout en œuvre pour coller aux engagements pris et qu'elle prend régulièrement lors de ce type de décisions : respect des personnes avec une écoute attentive de leurs souhaits (*évitons que cela ne soit que des mots...*), offrir des alternatives appropriées (*immédiates et/ou avec la garantie d'une prise en compte rapprochée*), etc.

A la Cepal, ces situations se succèdent depuis plusieurs années... et se répéteront. Toutefois, avancer une fermeture pour pallier le manque de Personnel est assez singulier, voire limite et bouscule un calendrier qui n'avait pas besoin de cela. A la suite, engendrer un loupé serait ridicule... alors que la Direction a le devoir et les moyens économiques et sociaux de faire autrement. Entre le turn-over existant et les départs naturels, les opportunités ne peuvent qu'être au rendez-vous.

## →... et/ou autres tracas ?

Sur un autre volet, celui de l'anticipation, de l'animation et de la formation des nouveaux embauchés, l'abandon des promoteurs dédiés se fait largement sentir dans les agences. Les DA ont déjà tellement d'autres tâches et occupations que cet accompagnement individuel mérite de récupérer sa filière précédente. Cette remise en place est suggérée par de nombreux managers de terrain... Revenir à une organisation qui était autant utile qu'efficace ferait du bien et produirait du mieux.



Pour le SPBA/CGT :  
Alain BARASINSKI, Séverine LARUE,  
Eric MAHIDDINE, Franck PEYROT.