



Sud-Solidaires BPCE – 21 B, rue Edmond Proust - 79000 NIORT
06-37-61-34-04 / 06-15-79-25-99 / 06-12-38-10-95
sudceapc@yahoo.fr / www.ceapc.sudbpce.com

 [sudsolidaires.ceapc](https://www.facebook.com/sudsolidaires.ceapc)  [SUDBPCE](https://twitter.com/SUDBPCE)  [Sud Groupe BPCE](https://www.youtube.com/SudGroupeBPCE)

Union
syndicale
Solidaires

Remise et échanges du rapport avec l'expert **09/05/2019 :**

Présentation du rapport de l'expert suite à la mise en place RHD 20/20 avec ses préconisations.
Débats avec la direction et les organisations syndicales, **Sud-Solidaires**, SU, CGC, RSP.

La séance commence avec la restitution de l'expert.

Crainte des salarié-es, incapacité de s'exprimer, incapable de mettre au débat les conditions de travail, conflit éthique, la manière de traiter avec le client, « comment je fais mon travail ? ».

L'expertise met en exergue les différences entre le prévu et la réalité de RHD

Efforts faits sur le remplacement des collègues absents via l'e-agence

Effectifs : Le projet cible 2021 avec moins 198 postes est quasi à la cible 1 an après avec 80% des agences dès fin 2018 dans les attendus / cible. Sentiments réels de pression commerciale

La politique RH repose essentiellement sur la productivité et la « batonite » générant perte d'autonomie et de sens

Développement d'un management par la culpabilité et la peur.

La direction doit se poser la question suivante : est-ce que c'est ce modèle qui porte préjudice aux conditions de travail ?

Les petites agences représentent 65% du parc et leurs DA ne sont ni manager ni commercial, pas de flexibilité sur plusieurs points de vente, l'expert préconise une équipe volante de 150 personnes à minima

En CE, la digitalisation est un marqueur important de la vision de la caisse (et du secteur bancaire et de l'assurance). Pas de vertu positive. Une charge de travail sur-sollicitée, on est à la limite du système.

Prescriptions du travail, dichotomie entre la prescription du travail et la charge réelle de travail

Climat social et engagement des salarié-es **dégradés**.

Compte rendu CSE DU 10/05/19 **Rapport d'expertise** **Conditions de travail et RHD 20/20**

Pour les organisations syndicales, **Sud-Solidaires**, SU, RSP, CFDT, CGC

Pour la direction : B. Durand, T. Foret, N. Vaubourgouin et C. Pichet

Les experts font une synthèse du rapport.

S. Dumas fait une intervention au nom du CSE, comme convenu entre les élu-e-s

Demande est faite à la direction de s'expliquer sur les constats qu'elle partage.

T. Foret, « *précise qu'il aura un peu plus de 2h pour aborder ce sujet.*

Voilà une partie de ses propos :

« On est face au troisième changement de nature importante depuis 2014, une évolution très importante, qui touche individuellement et collectivement les équipes.

On a bien conscience que ce changement est nécessaire pour pérenniser nos activités dans la durée.

Il faut tenir compte des évolutions d'environnement.

Que la CEAPC est une identité forte dans le paysage bancaire français.

On peut partager collectivement notre ambition.

Il y a des facteurs de changements très importants

Changements très significatifs, sur les métiers, le quotidien au travail de nos salarié-es.

Evolution un peu particulière qui n'existait pas dans notre projet RHD, prendre en compte d'alléger le coût de distribution

Commentaires Sud-Solidaires: ça c'est la conséquence directe des choix stratégiques et politiques de F. Pérol toujours aux commandes via Rothschild et Mignon : « dézinguer » la banque de détail pas assez rentable au seul profit de la banque de la spéculation et reporter tous les investissements sur ce modèle asset light Natixis. J. Terpureau et ses sbires ne peuvent pas le dire...car ce serait admettre qu'ils sont là pour piloter la « solution finale » de la banque de détail.

T. Foret : « On ne pouvait rester dans l'ancien modèle il faut agir sur les coûts de distribution »

Commentaires Sud-Solidaires: pour pérenniser les salaires très coopératifs de la direction

T. Foret : « Facteur de changement encore plus important, dans beaucoup d'agences le fait des suppressions d'effectifs a beaucoup d'impact. Réseau dense et de proximité, en contrepartie, une majorité d'agences de petites équipes, jusqu'à 5 personnes. Le monde n'est plus le même !!! »

Sud-Solidaires intervient pour demander à T. Foret, « **dans ce rapport que partage la direction ?** »

T. Foret enchaîne sur 10 minutes de monologue stérile et avec une magnifique langue de bois, évoque le fait que les membres du directoire doivent se mettre d'accord (**sur quoi ?**), que la situation doit être revue donc analysée ..., situation ubuesque, pas de réponse à la question, alambiquage....

Il nous précise d'ailleurs qu'il n'y a « *pas de problème à ce qu'il y ait des écarts entre le prescrit et le réel* »

Commentaires Sud-Solidaires: ENFIN !, voilà !!!! tout est dit, il n'y a aucun problème à ce que salarié-es et clients paient les pots cassés des choix stratégiques de nos dirigeants, **LÀ C'EST CLAIR !**

Sud-Solidaires intervient de nouveau

« Tout d'abord, J. Terpureau n'est pas là, nous le déplorons ? C'EST SCANDALEUX !

Ensuite une réunion de 14H à 16H 30 pour un sujet si important !!! c'est inadmissible !

Un premier rapport a été fait avant RHD qui précisait les risques majeurs et inhérents au projet RHD.

Un deuxième aujourd'hui qui les confirme de manière précise.

Qu'est-ce que vous partagez ? Que comptez-vous faire pour améliorer la situation ?

Faut-il vous contraindre à améliorer les conditions de travail comme sur l'agence de La Rochelle Beaulieu avec les interventions des inspecteurs et médecine du travail ?

Ou bien pensez-vous prendre la pleine mesure de cette crise ???? Auquel cas nous sommes prêts à travailler ensemble »

Sur ce rapport, T. Foret partage, l'intensification du travail et c'est tout.

Pour les dépassements d'horaires, NON

Outil de contrôle du temps de travail: NON

Pour le mal-être au travail, non c'est plutôt individuel !

Sur les Risques Psycho Sociaux, ne veut pas répondre

Ne comprends pas « la robotisation » de l'activité des agents !

Retour sur les CAGP par N. Vaubourgouin,

Elle précise que pour les CAGP, « *Ils ne comprennent pas* » !!

Nombreux témoignages sur les dysfonctionnements du nouveau métier de CAGP avec perte d'expertise pour ne retenir que la notion de ventes.

A 17 heures il a été redemandé à la direction ce qu'elle comptait faire ! Hormis répéter que des chantiers étaient en cours pour simplifier certaines tâches et que les travaux seraient présentés en décembre ! RIEN

B. Durand a même précisé que ce n'était pas la peine de revenir sur le sujet dans les prochaines semaines ou prochains mois car il n'y aurait rien de nouveau.

Commentaires Sud-Solidaires: ÇA C'EST TRÈS CLAIR AUSSI ! LA DIRECTION ASSUME SON PROJET DE CASSE SOCIALE !!!!

Sud-Solidaires est intervenu pour dénoncer cette **mascarade de réunion**. Pour prévenir que la population des GC était aussi en souffrance et de prendre l'exemple d'une journée type pour démontrer l'incohérence du référentiel métier mis en place, de l'isolement parfois des collègues cantonnés à des tâches sans valeur ajoutée et coupés de leurs collègues.

La CEAPC arrive à ne plus pouvoir recruter sur certains secteurs tellement la direction a épuisé toutes les ressources. De plus la Caisse a une telle réputation que plus personne ne veut venir y travailler. Sans parler des niveaux de rémunération qui sont minables.

Pire les collègues ne candidatent même plus sur certains métiers tellement l'intérêt est faible et la rémunération insignifiante.

Il a été rappelé aussi à T FORET qu'il était membre du directoire lorsqu'il y a eu la vague de suicides en CEAPC et qu'ils en porteraient l'entière responsabilité si de nouveaux drames arrivaient. Du coup ça n'a pas plu... réunion terminée.

Réunion terminée à 17H50 avec seulement la moitié des élu-es, car là aussi, la direction ne respecte pas l'accord qui prévoit la fin des réunions à 16H30.

Enterrement du rapport, des conditions de travail et des salarié-es !

Aucune prise de conscience de la crise sociale.

Circulez, y' a rien à voir.
