

NEGOCIATION TEMPS DE TRAVAIL

« La stratégie de bancarisation des Caisses d'Épargne largement tournée vers la conquête interne, s'essouffle et atteint ses limites ». Depuis 2017 un effort important de transformation du Réseau a eu pour effet une déstabilisation des équipes, sans démontrer une meilleure capacité de développement.

La réduction des effectifs qui accompagne cette transformation, a un impact significatif sur :

- La taille des points de vente, ce qui complique la gestion des agences et l'élévation des compétences des conseillers

- Les conditions de travail avec bien souvent un sous-dimensionnement de la charge accueil.

La baisse des coûts de distribution semble parfois le principal objectif, sans réelle prise en compte des dysfonctionnements induits.

Des plans d'accompagnement sous-dimensionnés sur plusieurs aspects :

- Les mobilités fonctionnelles et la transformation des métiers.

- Le management : accompagnement des responsables de points de vente pour comprendre leur nouvelle dimension managériale, notamment le management à distance, dans un contexte d'intégration de nouvelles générations dont les leviers de motivation sont différents. Ces derniers ne sont pas simples à identifier, alors que leur charge commerciale reste importante ce qui rend difficile l'adoption du rôle attendu d'eux, de relai de transformation.

L'accompagnement de la montée en compétences au regard des ambitions fortes de spécialisation.

La simplification des process et la modernisation des outils à disposition des conseillers, avec en retour un sentiment d'asymétrie des attentions, générateur de frustrations au regard des difficultés rencontrées pour servir la clientèle dans de bonnes conditions.

Faute d'être associées en amont des plans de réorganisation des réseaux, les équipes RH sont souvent sous-dimensionnées en ressources. jouent insuffisamment et inégalement leur rôle de soutien aux salariés et à la réussite des programmes de transformation.

Au final un axe de progrès pour le Réseau dans la gestion de ces projets, avec une approche transverse insuffisante entre les différentes directions associées ».

Tiré du Bilan Social Groupe BPCE 2018 SECAFI.

Résultats de la CEIDF depuis 2008 - variation des effectifs - temps de travail 1570 heures

année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
PNB	877	973	930	907	940*	981	1700	1677	1025	965
Résultat Net	6,1	130	170*	140*	100	154	178	174	198,8	226,6
Co ex	76,2 4	72,41	68,9	71,54		69,3	68,4	69,9	66,8	65,7
NB salariés	5300				4700					4535

*avant
correction

En données brutes 2009: 5300 salariés X 1570h = 8321000 heures de travail : 130 millions de résultat
Coefficient d'exploitation 0,72

En données brutes 2018 : 4535 salariés X 1570 = 7 119 950 heures de travail : 226 millions de résultat
Coefficient d'exploitation 0,66 (variation d'effectifs : - 14,5% par rapport à 2008)

SYNDICAT CGT DE LA CAISSE D'ÉPARGNE ÎLE DE FRANCE



Isabelle
MAUZAT MARTIN



Bernard
DANTEC



Pierre-Yves
INGLESE



Audrey
RASTELLO



Pierre
PLUQUIN



64/66/68 Rue du Dessous des Berges
75013 PARIS



01 70 23 53 48 / 52
(ligne interne : 25348 / 52)



cgtceidf@orange.fr
cgt.dp.ce@orange.fr



CGTCEIDF



www.cgtceidf.fr

Information au CSE résultats sur le premier semestre 2019 à la CEIDF

PNB	Résultat net	Co ex	Ratio solvabilité	effectifs
556 millions	130 millions	0,60	19,8%	4535 *

* 4354 CDI

Le directoire de la CEIDF nouveau mascaron au temple de l'idéologie.

Il ne suffisait plus de l'emploi de la veille méthode stakhanoviste de production rebaptisée benchmark, on agite maintenant la marotte du XIX^{ème} siècle sur le temps de travail.

En négociation le DRHS nous informe qu'il faut augmenter le temps de travail à la CEIDF car il est moindre que dans les autres établissements bancaires. Selon lui à la CEIDF on commencerait à travailler le 07 janvier alors que nos concurrents travailleraient dès le 02 janvier. Alors en ultime proposition le DRH pense à faire plus travailler les nouveaux entrants. C'est pour lui une mesure pour prévenir le cas échéant... Il travaille pour la génération DRH à venir... Mais qui pourrait souhaiter une situation de temps travail augmenter pour les prochains salariés ? Pas les représentants CGT !

Comment peut-on développer autour d'un argument aussi simpliste à l'heure de la digitalisation, des fermetures d'agences, de la baisse des effectifs, du « self care » et de l'intelligence artificielle ?

Pour démonstration entre 2008 et 2018 nous avons perdu 14,5% de l'effectif et autant d'heures de travail.

Dans le même temps le résultat net et le PNB ont augmenté et le coefficient d'exploitation a baissé.

Productivité et rentabilité en hausse avec au global moins d'heures de travail.

Il n'est donc pas de corrélation majeure entre faible variation du temps de travail et la rentabilité en CEIDF. Rappelons ici qu'à nos demandes de données chiffrées la direction n'a apporté aucune réponse et c'est pour ça que nous soulevons ce spectre de l'idéologie. Rien dans la décision patronale n'est étayé par une situation économique conjoncturelle ou structurelle. Par ailleurs il suffit de comparer nos résultats avec ceux des autres caisses dont les salariés sont à 1607h de travail/an. Dans le résultat net part du groupe la CEIDF pèse 15,8% de ce total et occupe la première place... so what ?

Selon les experts SECAFI des leviers pour améliorer la productivité et la rentabilité existent (cf rapport 2018), mais à aucun moment ces experts abordent la question du temps de travail comme levier majeur. En revanche il existe bien un indicateur en corolaire du temps de travail c'est l'absentéisme. A la CEIDF on affiche un taux d'absentéisme parmi les plus élevés du groupe BPCE.

Le constat c'est une hausse de l'absentéisme sur fond de baisse des effectifs.

Ce taux d'absentéisme (+ ou - 10% à la CEIDF) permet de mesurer la santé d'une entreprise, d'identifier des signes ou des symptômes de risques. C'est un enjeu de performance sociale et économique dont la réduction des coûts peut-être réallouée à l'amélioration des conditions de travail, à la rémunération des salariés.

Selon l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) : l'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendues au sens large (ambiances physiques, mais aussi organisation du travail, qualité de la relation d'emploi, conciliation des temps professionnel et privé ...).

La question du temps de travail c'est aussi celle du temps libre.



Isabelle
MAUZAT MARTIN



Bernard
DANTEC



Pierre-Yves
INGLESE



Audrey
RASTELLO



Pierre
PLUQUIN

