

L'épinglee du mois!



à collectionner

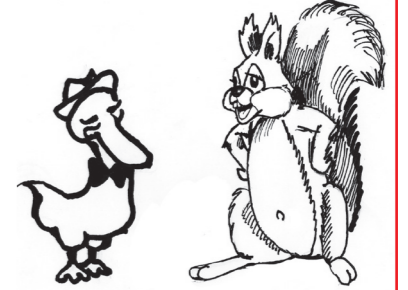
Après avoir sévi aux "affaires sociales", voilà deux ans qu'elle a succédé à Christophe Bizot à la Direction du Développement RH (DDRH). A-t-elle su ou même voulu imposer l'empathie et la bienveillance aux cinq "Responsables Recrutement & Carrière" vis-à-vis de leurs "clients", c'est-à-dire leurs collègues de travail ? Que nenni ! Il s'agit donc pour nous d'un premier rendez-vous raté !

Côté formation professionnelle et sachant que la CECAZ est en pleine transformation, force est de constater que non seulement le poste de son responsable n'est toujours pas pourvu, mais l'effort en la matière au bénéfice des salariés a été en très forte baisse tendancielle en 2016 et 2017... Pour 2017, 3,8 % du pourcentage de la masse salariale a été le niveau plus bas jamais atteint dans l'histoire de la CECAZ, la positionnant comme **bonne dernière au classement des Caisses d'Épargne**. Là non plus, nous ne la félicitons pas !

Enfin, s'agissant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), hormis supprimer méthodiquement les emplois tel que prévu par les POS, qu'a-t-elle fait ou fait faire concrètement ? Rien, nada, walou !



FO l'Ouvrir?



Le journal satirique de FO CECAZ trimestriel

Nous préférons l'impudence de la révolte à la bienséance de la domination

UN NOUVEAU DÉPART POUR CECAZ? CHICHE!

Cet homme est indéniablement sympathique. Depuis son arrivée en Côte d'Azur, il n'a eu de cesse que nous donner des gages en se référant à son propre parcours professionnel, d'attester de sa bonne foi, de son attachement à l'esprit coopératif et décentralisé de notre Caisse d'Épargne, et donc de son indépendance vis-à-vis de BPCE. Sa tâche n'est pourtant pas simple car le cadre dans lequel il va devoir agir, a été fixé avant même sa nomination. Le POS 2018-2020 ainsi que le processus de réflexion préliminaire à une fusion avec la CEPAC engagés par le COS l'obligent. C'est la raison pour laquelle, à FO, nous nous évertuons à informer le plus objectivement possible notre nouveau Président du Directoire sur la situation réelle de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur, y compris la partie "sous-jacente" qui ne plaide pas en faveur de la politique du précédent Directoire... En détruisant des centaines d'emplois, y compris par la pratique dite "GPDR" qui consiste à ne remplacer qu'une petite partie des départs à la retraite, en maltraitant le Personnel en place via notamment la DDRH, en supprimant petit à petit nombre d'accueils de nos agences, en amputant une douzaine du réseau, en rattachant une bonne partie entre elles, **Christophe Pinault a clairement abîmé notre outil de travail**. Une entreprise ne peut être durablement performante contre ses propres "parties prenantes". **François Codet le comprendra-t-il ?**

Bonjour!



C'est par là la sortie!



Vraies fausses FAKE NEWS!

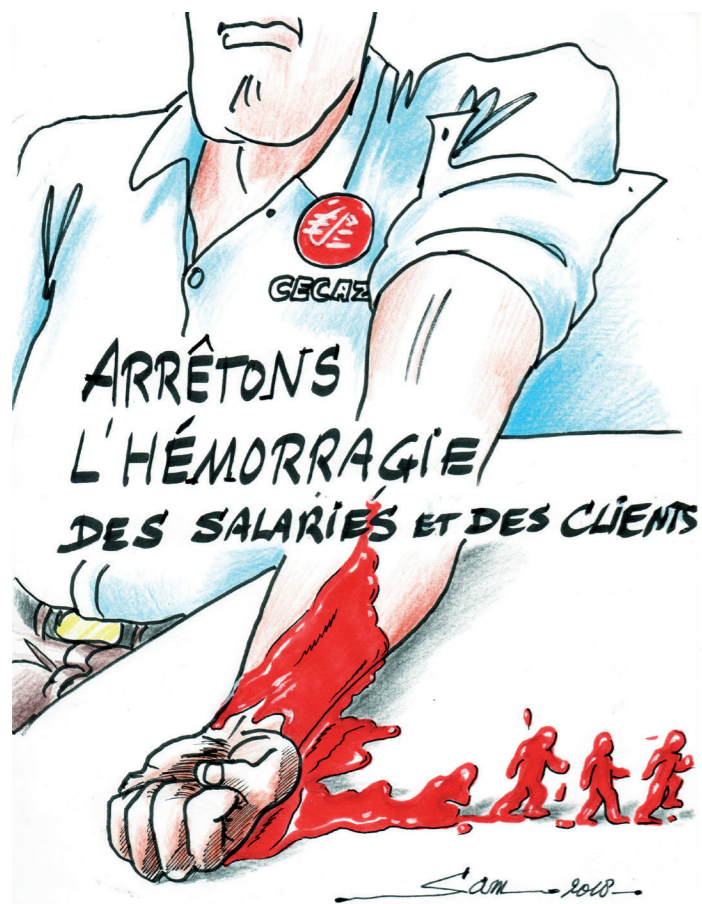
Chargé durant l'été 2018 de la "Gestion Prévisionnelle des Départs à la Retraite" 2018-2020 de la CECAZ, Christophe Blanc l'a quittée lui aussi avant même d'avoir recueilli tous les desiderata des salariés éligibles...



Bien qu'elle ne dispose que de notions très rudimentaires de droit social, Valérie Dulac le remplace sur son poste de "juriste social"...



Journal satirique interne du **SNP-FO section CECAZ**
Immeuble Nice Premier • 455 Promenade des Anglais • 06200 Nice Tél. 04 93 21 22 24
Directeur de la publication et rédacteur en chef: **Bruno Aguirre** Tél. 06 80 18 70 34
Illustrations: **Rafaël De Jonghe**
Imprimerie: **Caractère & Sira (Marseille)** • Impression: 1 800 exemplaires
fo.caisse-epargne@orange.fr www.snpfocaisseepargne.org



État

Force est de constater que la Caisse d'Épargne Côte d'Azur connaît depuis 2 ans un nombre considérable de départs de ses clients. Disons-le tout net, cela n'est pas seulement lié au contexte de taux et aux rachats par nos concurrents des crédits que nous avons accordés. En 2015, il y avait déjà eu beaucoup de rachats / réaménagements de prêts à l'habitat. Le nombre de clients partis était de l'ordre de 30 000. Il est passé à - 50 000 en 2016 et - 50 000 en 2017... Ces départs ne concernent pas seulement les "distanciés" et les "inactifs", mais également les "bancaarisés principaux". Par ailleurs, un nombre important de clients "distanciés" sont devenus "bancaarisés principaux", mais un nombre quasi identique de clients ont fait le chemin inverse (12 000 dans les deux sens en 2017). Faciliter l'accessibilité de nos clients à leur banque par l'amélioration du taux de décroché téléphonique suffira-t-il à endiguer ce flot de départs ? Rien n'est moins sûr. ■

Côté clients, nos "vaches à lait", ils nous quittent...

En dépit de la conquête de nouveaux clients, le manque d'attention aux clients existants, faute de moyens en ressources humaines en quantité suffisante, et leur matraquage en termes de tarification, entraînent ipso facto leur insatisfaction et le départ d'un certain nombre d'entre eux. Ceux-ci ne sont pas nécessairement de "mauvais" clients. Selon nous, "AGENCES 2017" et sa ribambelle de suppressions de nos accueils est le facteur majeur de ce désamour et ce n'est hélas pas le seul. Autre motif d'inquiétude en perspective, au nom de l'orientation stratégique dite "BDD 2020", des pans entiers de la clientèle (jusqu'à 43 % de notre fonds de commerce) pourraient en outre être renvoyés à une relation exclusivement à distance, via le CRC. Derrière le principe qui consiste à ajuster le niveau de service des clients selon leurs segments (supposément fondés sur le PNB potentiel), un certain nombre de ces clients risqueraient d'avoir l'impression que la CECAZ réécrit de façon unilatérale la « promesse relationnelle » qui leur est faite. Or, ce n'est pas forcément « accompagner le mouvement du digital et de la relation à distance », car se faisant, la CECAZ ne laisserait pas le choix aux clients : digital ou agence, selon le moment, l'envie, la confiance ou leur confort vis-à-vis des outils proposés. Cette décision unilatérale d'entreprise pourrait être perçue comme une mise à l'écart par une part importante de ces clients. Ceci est donc clairement un facteur de risque pour la pérennité de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur et de profonde inquiétude pour ceux qui lui sont encore attachés... ■



des lieux

Côté DDRH, "the usual suspects", les salariés sont maltraités!

Prétendument "Responsables Recrutement & Carrière" ou précédemment "Gestionnaire de Compétences", elles sont les mal-aimées au sein de l'entreprise. Il faut dire que leur insensibilité vis-à-vis des salariés dont elles sont censées prendre soin, n'a d'égal que leur tendance naturelle à les maltraiter. Que leurs discours prennent la forme de jugements moraux totalement déplacés, d'ergotages trompeurs (pour tenter de convaincre, par exemple, un salarié de se résoudre à être déclassé), d'intimidations (afin d'obtenir, par exemple, des témoignages écrits de salariés pour alimenter une procédure de licenciement à l'encontre d'un de leurs collègues), de propos carrément avilissants, voire violents, leur style et leurs méthodes sont détestables. Connaissent-elles ne serait-ce que la signification du "H" de DDRH. Dire qu'il est occulté à la CECAZ est un doux euphémisme. Pourquoi ne répondent-elles que rarement aux sollicitations des salariés dont elles ont la charge ? Pourquoi ne les inscrivent-elles pas dans de vraies perspectives de carrière ? Si notre nouveau Président du Directoire, François Codet, a réellement l'intention "d'améliorer la satisfaction collaborateur", qu'il commence donc par donner un bon coup de balai à la DDRH ! ■



MISSION !!
LE GRAND ÉCART ENTRE
RÉALITÉ ET PROMESSES



S'agissant de l'utilisation en CECAZ des "missions", notre nouveau Président du Directoire, François Codet, ne nous a pour l'instant concédé que de faire évoluer leurs modalités pratiques, par voie d'avenants au contrat de travail. Pourtant, est-il raisonnable que près de 10 % des salariés de notre entreprise soient en mission ? L'amalgame que fait depuis des années la DDRH entre la mission, le remplacement des absences de longue durée, la période d'essai en cas de promotion et le poste proprement dit, est souvent préjudiciable aux salariés concernés. Ces derniers sont en effet en droit d'occuper un vrai poste dans l'entreprise, c'est-à-dire clairement identifié dans l'organigramme fonctionnel. La mission ne doit pas avoir pour effet de priver le salarié du niveau de classification correspondant au poste qu'il occupe pourtant durablement, ainsi que des éléments de salaire y afférent. ■