

le 10 mai 2019



Nouveau visage, nouveau DG

Ce n'est pas tous les jours que nous avons la chance d'accueillir un nouveau Dirigeant (en l'occurrence une nouvelle DG) dans une Entreprise. Lundi 13 mai, Laure Lesme Berthomieux (prononcer le S de Lesme), fera donc ses premiers pas dans la Caisse régionale du Nord Est en provenance de la Caisse régionale d'Aquitaine. Certains d'entre vous se frottent déjà les mains à l'idée de lire le prochain Extracom, dans lequel nous pourrions une nouvelle fois, faire preuve de toute l'impertinence qui nous caractérise. Loin de nous cette idée. Certes, il nous est arrivé d'accueillir par un encart plus ou moins douteux un DGA. Nous avons écrit dans l'Extracom n°3 (ancienne version) : « *L'adjoint au Directeur Général arrive de Nord Midi Pyrénées. Adjoint au DG, QUESAKO ? C'est pas tout à fait un DGA, puisqu'il n'est qu'adjoint au DG... En clair, c'est quelqu'un qui est de passage pour faire son parcours de DGA dans notre Caisse régionale, avant de repartir au soleil ? Bienvenue M. l'ADG !!!* ».

Même si l'avenir nous a donné raison, et que l'ADG est reparti DGA sous le soleil du Languedoc, ça nous avait valu une invitation (convocation ?), car ça ne se fait pas d'accueillir de hauts cadres dirigeants de cette façon. Est-ce l'âge ? Est-ce le respect que nous inspire la fonction de Directrice générale ? Toujours est-il que nous ferons dans le classique pour accueillir notre nouvelle DG.

Comme vous le savez, les candidats ne se sont pas bousculés pour postuler à ce poste. On ne va donc pas faire peur à notre DG dès son arrivée. Mais nous aurons l'occasion de la rencontrer pour lui faire passer un certain nombre de messages. Enfin nous l'espérons. Comme nous aimons, malgré tout anticiper et savoir à qui nous avons à faire, nous avons sondé nos collègues du SNECA d'Aquitaine. Visiblement, notre nouvelle DG est quelqu'un assez à l'écoute, mais réservée. Quand on se promène sur les réseaux sociaux, on ne voit pas beaucoup d'informations la concernant... comme c'était le cas pour notre ancien DG. Concernant son arrivée à la tête de la Banque « leader sur son territoire », elle n'a eu le droit qu'à un entrefilet dans l'Union du 9 avril et à un article à peine plus long dans le « grand » magazine régional « reflets actuels » du 28 mars. Bref une arrivée très discrète, presque sur la pointe des pieds dans notre belle Caisse régionale. Pourtant, un changement à la tête de l'Entreprise, amène généralement quelques bouleversements, que ce soit au niveau des hommes et des femmes qui dirigent l'entreprise, ou en matière d'orientations stratégiques. Il faudra cependant quelques mois avant d'évaluer l'empreinte que souhaite imprimer notre nouvelle patronne.

Cela passera probablement par le changement de certaines femmes ou hommes qui seront amenés à prendre de nouvelles responsabilités dans d'autres Caisses régionales...

Mais l'essentiel n'est pas là. Nos interrogations portent plutôt sur la stratégie qui sera mise en place.

- La nouvelle DG poursuivra-t-elle la politique de son prédécesseur ?
- Envisagera-t-elle la mise en place de coopérations comme elles existent en Aquitaine ? Comment accompagnera-t-elle les impacts de la transformation digitale sur nos métiers ?
- Quelle sera la place de la formation pour les salariés ?
- Les effectifs de notre Caisse régionale continueront-ils à diminuer ?
- Quel dialogue social dans l'entreprise ?...

Bref, beaucoup de questions que nous ne manquerons pas de lui poser, dès que nous en aurons l'occasion.



Le dialogue social de demain

C'est ainsi que le DRH a intitulé le support de présentation de notre séance de négociation d'hier. Vous le savez maintenant, le dialogue social dans la Caisse régionale va être profondément chamboulé d'ici la fin de l'année. Finis le Comité d'entreprise, le CHSCT, les délégués du personnel, place au CSE (Comité social et économique) dont les membres seront élus en fin d'année. Il y avait un peu plus de 100 « sièges » occupés par 68 élus dans notre Caisse régionale. Demain, la loi ne prévoit plus que 22 élus titulaires et 22 suppléants, soit une baisse de près de 60% du nombre de sièges et une baisse du nombre de représentants du personnel de près de moitié. Enfin, ça c'est si on applique la loi.

Car après avoir soufflé le chaud lors de la première réunion de négociation du mois de janvier, en admettant que le dialogue social au Nord Est était de qualité, qu'il souhaitait donner, en tant que DRH, les moyens nécessaires aux élus pour exercer leur fonction, qu'il comptait valoriser les collègues qui s'investissaient dans le dialogue social, il est revenu une première fois sur ses propos en avril. Mais hier, c'était le pompon. Selon lui, la loi est trop généreuse. 22 élus au CSE plus les 4 représentants syndicaux, cela fait beaucoup trop de monde autour de la table. 16 élus seraient largement suffisants. On connaît le côté provocateur du bonhomme, mais là il nous a bluffés.

On lui fait remarquer que les lois Macron sont déjà passées par là pour réduire le nombre d'élus. Pour lui le législateur n'est pas allé assez loin. Ben voyons. Ah oui, on avait oublié une de ses célèbres phrases : « si la loi ne les imposait pas, il n'y aurait pas de syndicat dans l'entreprise ». Top non, comme déclaration pour un DRH ?

Nous lui précisons également que dans les Caisses régionales qui ont déjà mis en place le CSE, il n'a jamais été question de réduire le nombre d'élus... Nous l'invitons une nouvelle fois à prendre connaissance de l'accord sur le dialogue social de la Caisse régionale d'Aquitaine... ce à quoi il nous répond sans sourciller: « j'ai échangé avec la future DG, les accords ne sont pas duplicables d'une Caisse régionale à l'autre ».

Nous tenons à vous rappeler ici ce qui motive la représentation du personnel dans les Entreprises en général, et dans la nôtre en particulier. Notre ancien DG l'avait d'ailleurs exprimé dans ces termes : ' « la représentation du personnel est importante et nécessaire. Elle joue un rôle de contre-pouvoir important. Elle doit avoir la préoccupation de la pérennité de l'entreprise avec la vision salariale des projets de transformation ». Oui c'est exact. Mais pour pouvoir être écouté (à défaut d'être entendu) il faut une légitimité.

Ça c'est la participation des salariés aux élections qui nous la donne. Ensuite, il faut avoir le « courage » d'intervenir dans les instances.

Ça c'est le mandat d'élu qui nous le permet, et notre volonté de participer aux débats pour construire. Ainsi réduire le nombre d'élus, c'est pour nous, limiter notre légitimité et réduire notre parole. Nous ne sommes bien sûr pas d'accord avec cette proposition du DRH. Etre élu sur une liste, c'est gagner cette légitimité et ces droits. C'est adhérer à un projet collectif et à une vision commune pour construire la Caisse régionale de demain. Le SNECA souhaite simplement obtenir cet espace d'échanges et de discussion, avec un nombre d'élus qui représente le plus largement possible les salariés, avec des techniciens, des cadres, des élus de l'Aisne, des Ardennes, de la Marne, des sites, du réseau...

Vous l'avez compris, le dialogue social de demain dans notre Caisse régionale ce n'est pas pour demain... Sauf si notre nouvelle DG a une autre idée du dialogue social. L'espoir fait vivre...



Pensez-y

Notre accord d'abondement n'est certes pas très sexy, mais il a le mérite d'exister. Pour ceux qui ont laissé 100% de leur intéressement sur le PEE ou le PERCO, vous avez la possibilité d'obtenir un abondement de 50% plafonné à 200€. En clair, si vous versez 400€ sur votre PEE avant le 24/05 à 17 heures, la Caisse régionale versera 200€ hors prélèvements sociaux.

Ce n'est pas grand-chose mais par les temps qui courent, si vous avez la possibilité de le faire, ce serait dommage de ne pas y penser...



Dernière minute

Nous venons d'interroger notre responsable des relations sociales concernant les taux accordés aux salariés. Voici les termes de notre message.

"Bonjour,

Nous venons d'être interpellés sur le niveau des taux crédits aux salariés. Nous pensions que tous les trimestres on regardait le taux moyen clients et que l'on appliquait 30% à ce taux pour les salariés.

Or aujourd'hui, la grille qui est dans Inside date de 2017 !!!

Elle fait ressortir un taux client première proposition à 1,20% sur 15 ans et à 1,08% pour le salarié. Nous pensons, sans trop prendre de risque, que le taux moyen actuel client est bien en deçà des 1,20%.

En tout état de cause, le taux salarié 15 ans devrait se situer bien en dessous de 1%...

Si maintenant on n'applique même plus ce qui est convenu... c'est peut-être cela le dialogue social de demain."

Nous vous tiendrons informés dès que nous aurons eu la réponse.