

# [STRESS | CONDITIONS DE TRAVAIL]



## LA SITUATION DANS LA BRANCHE CAISSE D'ÉPARGNE

En juillet 2009, un accord national de branche sur « la mesure et la prévention du stress au travail » était signé entre la CNCE (devenue depuis BPCE), la CFDT et 5 autres organisations syndicales.

*En avril 2011, à la demande, notamment de la CFDT, s'ouvraient des négociations sur les conditions de travail. Où en sommes-nous ? Les revendications CFDT.*

### ACCORD « PRÉVENTION DU STRESS »

#### DES DIAGNOSTICS RÉVÉLATEURS D'UN HAUT NIVEAU DE STRESS

La réalisation, par des prestataires externes, d'un diagnostic de la situation du stress dans toutes les Caisses d'Épargne et organismes communs a permis d'identifier, de quantifier le stress au travail ainsi que les facteurs de stress.

À partir de ces diagnostics, des plans d'action adaptés sont établis avec suivi de leurs effets.

Tous les résultats convergent : Le fort taux de réponses aux questionnaires comme aux entretiens fait apparaître un niveau de stress très élevé en Caisse d'épargne

Les principaux facteurs de stress identifiés confirment ce que la CFDT affirme depuis des années :

- Incompréhension de la stratégie de l'entreprise
- Non adhésion aux politiques commerciales
- Perte des valeurs et image dégradée de l'entreprise
- Une multiplicité de changements, de réorganisations, importants et fréquents
- Menaces sur l'évolution de l'emploi
- Iniquités et incompréhension des politiques de rémunérations fixes et variables
- Faibles perspectives d'évolution de carrière
- Charge de travail importante, organisation, complexité des tâches et faible autonomie
- Agressions, incivilités, relations clients difficiles

Ce sont les facteurs les plus fréquents et les plus partagés... mais bien d'autres causes existent !

#### DES PLANS D' ACTIONS PAS À LA HAUTEUR DES ENJEUX

Des plans d'actions et de prévention d'inégale qualité, sans grande envergure et donc peu efficaces ont été engagés à partir de 2010/2011. Si les traitements des cas individuels sont bien pris en compte, les mesures visant à mieux gérer les facteurs de risque (formation, managements, communication...) sont déjà plus limitées. Enfin, les solutions pour agir directement sur les causes afin d'éliminer le stress sont bien trop rares. Or, ce sont bien celles-ci qui seront efficaces.

Dans toutes les Caisses d'épargne, dans tous les organismes communs, le taux de stress est très élevé... Trop élevé !

Tous les diagnostics le prouvent. Le constat est dramatique : depuis fin 2010, des collègues ont attenté à leur vie. Tout doit être fait pour éradiquer un stress amenant à de tels drames !

#### Revendication CFDT : LES SUIVIS ET BILANS DES PLANS D' ACTIONS CONTRE LE STRESS

Dès 2012, nous demanderons, dans le cadre d'un accord national, que les bilans de l'application des plans d'actions soient réalisés pour en mesurer l'efficacité puis imposer alors les correctifs nécessaires. Partout, la CFDT suivra de près l'application de ces plans d'actions.

AUJOURD'HUI LES SOURCES DE STRESS AU TRAVAIL SONT CLAIREMENT IDENTIFIÉES



ORGANISATION DU TRAVAIL / EFFECTIFS :

- Une charge de travail évaluée restant compatible avec le temps de travail
- Des effectifs en augmentation partout où c'est nécessaire
- Des dispositifs de contrôle du temps de travail fiables et infalsifiables généralisés
- Des horaires respectés
- Le développement de lieux d'échanges entre les collègues sur l'organisation de leur travail
- Une mise en place de « middle office agence » chargé des vérifications de 1er niveau, d'assistance aux commerciaux... ainsi que d'équipes volantes
- Une réelle conciliation de la vie personnelle et professionnelle (horaires et du lieu de travail)

POLITIQUE COMMERCIALE ET MÉTHODES DE MANAGEMENT :

- La suppression de tous les classements (benchmark) entre individus et unités de travail

- La revalorisation de la fonction management en la recentrant sur l'accompagnement, le soutien aux salariés et l'animation d'équipe afin de recréer des collectifs de travail
- La fin des contrôles, reporting outranciers et des pratiques de management infantilisantes
- Des politiques de tarification, campagnes commerciales, phoning, élaborés afin de satisfaire le client (lutte contre les incivilités) et surtout compatibles avec la charge de travail

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE :

La mise en place de paliers d'avancement dans l'emploi sur la base de critères objectifs et dans un cadre programmable et connu.

La création d'un niveau de classification supplémentaire afin de prendre en compte l'évolution des métiers.

La comparaison entre la rémunération et la RAM sur la base des seuls éléments versés mensuellement.

**LA CFDT S'IMPLIQUE DANS LES NÉGOCIATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

***Des négociations sur les conditions de travail ont été engagées en avril 2011. La CFDT a rappelé la nécessité d'avancer en urgence sur ce dossier, car la situation continue à se dégrader. Des groupes de travail ont été mis en place début 2012. La CFDT participe activement à ces négociations dans le but de les faire aboutir pour la mise en place d'un dispositif concret et complet. (cf. notre tract du 26 novembre 2011 dans le site CFDT : [www.cfdt-ecureuil.com](http://www.cfdt-ecureuil.com))***

Ce sont donc de vastes chantiers qu'il est aujourd'hui nécessaire d'ouvrir dans la branche caisse d'épargne et l'urgence est évidente comme démontrée.  
Les salariés y aspirent et la CFDT y est prête.  
Les patrons doivent s'y atteler...et sans plus attendre !

