



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

En Direct du CHSCF

du 22 Septembre 2016

Point sur les conditions de travail des CAGP et GCP

La pression commerciale s'est sensiblement accentuée avant l'été, sur impulsion de Mr Bruno GILLES, pour nos collègues de la gestion patrimoniale. Aussi, la CFDT a-t-elle demandé dès le mois de juillet l'inscription de ce point à l'ordre du jour de la réunion de Septembre, afin de faire une étude la plus exhaustive possible sur l'ensemble de la Caisse d'Epargne de Bretagne Pays de Loire.

Cette étude a servi de base à notre intervention lue en séance. [Lire l'intervention](#)

Principaux points inquiétants signalés :

- Le nombre de collègues qui ont quitté ces postes (par démission, retour au métier précédant, ou mutation sur un autre poste), ou qui n'ont pas été confirmés : plus de 15% en moins d'un an ;
- La synergie entre la Gestion Privée et les Gestionnaires de Clientèle Particuliers trop souvent bridée dans certains Groupes malgré les affirmations de la Direction ;
- Un travail dont l'intérêt a diminué, notamment pour les anciens CAGP compte tenu de portefeuilles de clients aujourd'hui réduits et appauvris ;
- La recherche dans certains groupes de résultats immédiats avec, en parallèle, une part variable qui ne reflète pas la réalité de l'activité, compte tenu de critères manquant de cohérence ;
- Des Directeurs d'agence qui demandent aux GCP de contribuer aux résultats de leurs agences alors que les Responsables de la GP leur demandent, quant à eux, des actions spécifiques (en complément naturellement) " un pour tous et tous pour un " ;
- La nouvelle politique de l'entreprise dévalorisant le métier des gestionnaires de patrimoine. Ces derniers doivent en priorité faire de la vente de produits et services. au détriment à l'étude de dossiers complexes.

Dans certains groupes, cela se passe heureusement mieux qu'ailleurs. Nous avons accepté de remettre à la Direction la présentation globale de notre étude.

Nous avons aussi insisté pour que des mesures soient prises, afin de laisser le temps, notre meilleur allié, nécessaire à la gestion privée pour s'implanter et être reconnue par les clients.

Evolution de l'Entretien Annuel d'Appréciation

La CFDT est contre le fait d'aborder les valeurs de l'entreprise au cours de cet entretien. Nous avons obtenu qu'une première question trop directe sur ce sujet soit retirée, lors de la précédente réunion.

Dans la dernière version présentée par la Direction, et face au maintien d'une question encore indirecte sur le sujet, nous avons été la seule Organisation Syndicale à tenter d'obtenir au moins une modification des guides destinés aux managers et aux salariés.

Il nous semble indispensable de préciser le cadre dans lequel ce sujet doit être abordé, afin d'éviter toute dérive.

Notre volonté d'être constructif s'est malheureusement encore une fois heurtée à une fin de non-recevoir.

Avis du CHSCT sur le PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail)

La CFDT a naturellement soutenu l'avis défavorable sur ce programme, qui ne reprend pratiquement aucune mesure proposée par le CHSCT. Toutefois sur certains points, la CFDT a des avis divergents avec les autres organisations syndicales, exprimées dans la déclaration lue en séance. [Lire la déclaration](#)

Les élus et le représentant syndical CFDT au CHSCT

Nadine Angebeau, Nicolas Auger, Pascal Boucault, Julie Dupuy, Mireille Gaborit, Muriel Guemas, Jacques Guillerm, Bernard Pouzet, Frédéric Roignant, Catherine Roman