

Banque

L'écureuil malade de son management

Article paru dans FO Hebdo n°3050

Les Caisses d'épargne ont nié pendant des années la souffrance au travail de leurs salariés. Le 30 octobre, les syndicats ont arraché un premier accord sur les conditions de travail.

Malgré les constats alarmants des médecins du travail, faisant état depuis des années de «modes d'organisation nocifs pour la santé des salariés», malgré cinq tentatives de suicide en 2010 qui toutes ont concerné des salariés d'agence ne supportant plus la pression commerciale, malgré les alertes répétées des syndicats, les dirigeants des Caisses d'épargne ont toujours été dans le déni. «C'est terrible à dire, mais il a fallu des drames –quatre suicides en 2011– pour faire enfin bouger les choses et obtenir des avancées par la négociation», témoigne Bruno Aguirre, Secrétaire général du Syndicat national du personnel FO de la branche des Caisses d'épargne. Le drame qui a tout déclenché, c'est le suicide, le 18 mars 2011, de N.B., directrice d'agence de la Caisse d'épargne Côte d'Azur de Sospel (Alpes-Maritimes), dix-sept ans d'ancienneté, 40 ans, mariée, deux enfants. Elle laisse une lettre explicite sur le lien entre son acte désespéré et la pression insoutenable au travail. Ce que confirmera la CPAM des Alpes-Maritimes en qualifiant son décès en accident du travail en juillet 2011, décision non contestée par l'employeur.

LE BIEN-ÊTRE COMME PRINCIPE ACTIF

Mais il aura tout de même fallu dix-sept mois de discussions pour parvenir, le 30 octobre dernier, à la signature d'un premier accord sur les conditions de travail dans les Caisses d'épargne, les négociateurs patronaux ayant «une approche technocratique et sans lien avec la réalité du terrain», commente FO. «À notre demande, l'accord impose la prise en compte de l'adéquation entre la charge de travail et le temps imparti, et le bien-être au travail en tant que principe actif de l'application de l'accord, précise le syndicat. De plus, il confère aux CHS-CT une place centrale dans le dispositif conventionnel.» Les négociations vont se poursuivre sur le thème du «management du travail», et notamment sur la méthode du benchmark (mise en concurrence permanente des salariés), que la justice vient opportunément de condamner au sein de la Caisse d'épargne Rhône-Alpes Sud au motif qu'«il compromet gravement la santé des salariés». Comment, après deux siècles d'existence, les Caisses d'épargne en sont-elles arrivées là? «En passant, en seulement treize ans, d'un statut d'établissement de crédit à but non lucratif à celui de banque comme les autres», explique Bruno Aguirre. «Lors du changement de statut en 1999, les dirigeants de l'époque ont singé les banques et leurs exigences de rentabilité ont grimpé en flèche, surtout vis-à-vis des commerciaux qui représentent plus de 70% des 40.000 salariés de la Caisse d'épargne. D'un rôle de conseiller financier, ils ont dû endosser celui de vendeur avec des rendez-vous en batterie, des agendas saturés et des objectifs de plus en plus inatteignables. Ils sont devenus des forçats du chiffre.»

Jour après jour du 08/11/2012