



GOVERNANCE A LA DERIVE

Depuis toutes les directions qui se sont succédées à la Caisse Régionale de Guadeloupe, c'est la première fois que l'on atteint un tel niveau d'ignominie, de duplicité, de roublardise.

Les dirigeants de l'entreprise pratiquent des méthodes de management et de gestion de l'entreprise tournées si ce n'est vers sa destruction, mais à tout le moins vers son affaiblissement, dans un but qu'ils ont encore du mal à avouer...

Toutes leurs décisions laissent croire qu'ils ne recherchent aucunement le développement de la CR, ni sa pérennité.

Un vaste chantier de réorganisation des services du siège est entamé, sans que les agents ne sachent à quelle sauce ils seront mangés.

Ainsi, l'accord sur les départs en retraite, s'il fait des heureux chez ceux qui quittent cette galère, il y a une absence de vue sur les conséquences de ces nombreux départs.

Le nombre même des volontaires a été largement sous-évalué, et dans le prolongement, les conséquences sur les conditions de travail de ceux qui restent et de la volumétrie des tâches qui leur seront réaffectées. L'évolution du périmètre des effectifs elle-même n'a pas été mesurée.

À ce jour, personne ne parle des remplacements prévus dans l'accord, de comment y procéder (évolution interne + chaises musicales + recrutement sur métiers d'assistants?), du niveau des recrutements nécessaires, du délai dans lequel ils seront effectués.

Pire, quand nous apprenons qu'avec ces départs la Direction n'envisage que des recrutements externes notamment sur des postes de chargé, d'analyste et RU sous prétexte d'absence de compétences à la CR...

Enfin qu'en sera-t-il de la perte des savoirs, qu'on on sait que certains sont déjà partis.

La Direction Générale ne s'en préoccupe pas, dans un manque d'anticipation volontaire, alors que ces premiers départs causent déjà des difficultés de fonctionnement au quotidien ?

Que dire de la DRH, handicapée depuis fort longtemps par les arrêts de maladie successifs, multiples et répétés. La Direction se pose t'elle la question de l'origine de ces problèmes récurrents pour une Direction essentielle dans le fonctionnement de la CR? Aucunement, puisqu'elle a décidé de son côté que la réorganisation qu'elle propose se ferait selon ses desiderata.

Comment explique t'elle qu'un agent a été promu, avec force prime à la clé (plus de 8.000 €), sur un poste RM à G11, en dehors même de cette réorganisation ?

Comment la DRH, garante du respect des règles en la matière, et la Direction peuvent-elles utiliser ces procédés illégaux ?

Comment croire à l'équité quand la Direction annonce que certains postes ne seront pas ouverts, mais attribués par nomination ?

Ces promesses visent à déstabiliser, et démontrent que les chances ne sont jamais les mêmes pour tous.

La réorganisation prévue à ENP implique que des agents verront leur périmètre métier élargi tout en subissant une baisse de leur RCE. Que recherche la Direction en usant de tels procédés ?

Elle ne consulte pas pour prendre ces décisions, elle impose, et malheur à ceux qui veulent se mettre en travers !

Il n'y a aucune certitude que les salariés vont se retrouver dans ces organisations nouvelles, ce qui ne manquera pas de générer de nouvelles sources de stress et de malaise.

La Direction Générale a fait le choix de ce management brutal, et crée un climat délétère, qui se retrouve également dans le paysage social très dégradé et le fonctionnement chaotique des instances de représentation du personnel.

Quel rôle reste t'il aux instances ? Il n'y aucun dialogue social franc et véritable, attesté par la rupture syndicale des engagements pris.

C'est ainsi que les instances ont repris bon gré mal gré, pour protéger les intérêts du Personnel, mais certainement pas parce que la Direction a changé d'attitude, bien au contraire.

Après la rupture du dialogue social, les partenaires sociaux ont été jusqu'à demander l'intervention du Président de la CR pour tenter de ramener le DG à la raison. Cependant, tout en faisant semblant d'accéder à une reprise

des échanges, le Directeur Général et son adjoint ont surtout manœuvré pour s'assurer de l'obtention des avis obligatoires de leurs dossiers. C'est ainsi que nous avons constaté lors du dernier CE, que le DGA n'était nullement préoccupé par le respect des règles légales en matière de délai de réflexion du comité d'entreprise. Nous connaissons sa méthode de passage en force, avec le sourire en coin, qui n'est que la marque d'un esprit retors...

Ce même jour le PUC, dont l'avis négatif du CE a été enregistré par le DGA suscite de grandes interrogations. Il s'agit d'un changement majeur, plus important que BORE@L et qui pourtant ne fait l'objet d'aucune anticipation, d'aucun accompagnement réel, et d'aucune assistance.

La Direction s'enferme dans une logique destructrice, et n'a manifestement aucun sens des priorités. À titre d'exemple, pour reprendre les négociations, elle priorise le calendrier des jours chômés ! Pourtant il est plus qu'urgent d'entamer des négociations sérieuses en matière de REC ou de salaires effectifs.

Par ailleurs, les affaires récentes marquent la volonté de maintenir un climat de peur à tous les niveaux de l'entreprise (cadres et employés). Pour exemple, l'humiliation subie par deux agents de la banque Privée qui ont reçu des courriers signifiés par voie d'huissier, sans aucun respect du règlement intérieur et de la loi (jurisprudence à l'appui).

Ce sont des dossiers instruits à charge, uniquement dans le but de déstabiliser, sans respect des faits eux-mêmes, sans écoute des « mis en cause ». **Qu'en est-il de l'éthique, l'engagement, du respect ?** Quels risques pour tout le personnel face à ces « procès » dénués de fondement ?

Nous avons assisté à ce propos à une scène surréaliste, où le Directeur Général, interrogé sur ce dossier lors du dernier cercle des managers, a montré son vrai visage. En s'emportant littéralement, voire même en agressant verbalement un collègue pour une simple interrogation sur l'inquiétude que suscite chez les managers la sanction infligée à notre collègue. En un instant, il a renié tout le bagage de formation managériale dispensé durant plus de 18 mois. Les formateurs seraient effarés de la médiocrité d'une telle réponse, et d'une telle réaction...

Ce management par la peur que nous dénonçons dès juin 2014 perdure et est érigé en dogme.

Nous nous interrogeons sur les responsabilités du DG et du DGA quant à la déliquescence de l'entreprise par leur incapacité à prendre de la hauteur, de porter une vision à moyen terme pérenne de la CR.

Pourquoi la gouvernance de l'entreprise reste t'elle dans une vision à CT, adossée à la durée de leur passage en Guadeloupe ? Pourquoi n'ont-ils qu'une vision seulement financière ? Quid du développement de la CR, gage de sa pérennité ?

Le SUSICAG-SUDCAM se positionne très clairement contre ces pratiques managériales dignes d'un autre âge et reste ancré dans sa volonté de protéger le Personnel, et la pérennité de notre outil de travail et gagne-pain.

Nos « CDI aux contrats dorés » n'en ont que faire puisqu'ils viennent uniquement gagner leurs galons, beaucoup d'argent et casser du guadeloupéen.

**LE SUSICAG-SUDCAM EN APPELLE À VOTRE VIGILANCE
ET VOTRE SOUTIEN, LES TEMPS QUE NOUS VIVONS
SONT DÉTERMINANTS POUR NOTRE AVENIR.
NE LAISSONS PAS D'AUTRES EN DÉCIDER**