

Avis LEOGNAN

Les élus du CSE prennent acte des éléments présentés par la Direction concernant le projet de fermeture de l'agence de Léognan, qui a déjà connu une transformation en agence agile, et le transfert de l'activité vers les agences environnantes.

Les élus du CSE relèvent que l'accompagnement RH annoncé a été respecté, tant dans l'information des salariés concernés que dans les solutions individuelles proposées. Ce point mérite d'être souligné : le respect des engagements pris en matière d'accompagnement constitue un prérequis indispensable dans ce type de réorganisation.

Les élus du CSE appellent à une vigilance particulière sur le report de charge vers les agences de proximité qui interviendra dans un contexte où les portefeuilles atteindront, pour certains collègues, une taille conséquente. Cette volumétrie interroge légitimement la soutenabilité de la charge de travail, la qualité du suivi client, de la maîtrise des risques et, à terme, les conditions d'exercice des missions commerciales et de conseil.

Les élus du CSE s'interrogent sur le transfert de clientèle vers d'autres agences, sans réelles possibilités de choix pour les clients concernés, ce qui peut générer insatisfaction et un sentiment de perte de proximité dans la relation bancaire.

Les élus du CSE portent l'intérêt d'une réflexion de la réingénierie des portefeuilles afin de renforcer l'agence de Cestas sur ce territoire du sud de la Métropole.

Par ailleurs, les élus du CSE regrettent la suppression de 2 postes de Cpart mais aussi d'un poste de manager supplémentaire dans le réseau. Dans un contexte d'élargissement des périmètres et d'augmentation des portefeuilles, la présence managériale constitue un levier essentiel d'accompagnement et de soutien opérationnel. La disparition progressive de ces postes fragilise l'encadrement de proximité et la capacité d'animation des équipes.

Les élus du CSE demandent qu'un suivi précis et objectif soit mis en place dans les prochains mois (charge réelle, délais de traitement, heures supplémentaires, indicateurs RPS, absentéisme, turn-over), avec un point d'étape présenté au CSE au bout d'un an.

En conclusion, si les modalités d'accompagnement RH ont été respectées et si les engagements individuels ont été tenus, la réussite opérationnelle de ce projet dépendra désormais de la capacité de l'entreprise à anticiper et absorber la charge supplémentaire sans dégrader les conditions de travail ni la qualité du service rendu et les élus du CSE resteront particulièrement attentifs à ces points.