

# CCOO Federación Servicios



Els nous esclaus.

## Els nous esclaus.

---

Intentarem analitzar tots els canvis que s'estan produint a la nostra entitat darrerament.

---

L'equip directiu de la Caixa s'ha renovat i ampliat: hem passat de un Director adjunt a dos, de dos Directors territorials a quatre, s'amplien departaments de SSCC, es creen nous departaments, etc.

Trobem encertat el nou camí que vol encetar la Direcció amb aquesta estructura, que resumit seria: ja que el negoci tradicional cada vegada dóna menys beneficis, optem pel camí de rendibilitzar i vincular molt més als clients que ja tenim, cal invertir la situació del fet que *el 20% dels clients ens dóna el 80% de beneficis* i procurar extreure'n el màxim possible de tots, del 100% i, a més, hem de créixer captant nous clients que encara no ho són.

Fins aquí no tenim res a dir, ans el contrari, és el camí que han de fer totes les entitats modernes per adaptar-se a la situació actual del mercat i volem que la nostra Caixa obtingui el màxim possible de beneficis, ja que això comportarà estabilitat dels nostres salaris i dels nostres llocs de treball.

Però aquí s'acaben les bones notícies, perquè una cosa és el fons i una altra la forma; si encertada és la filosofia no podem dir el mateix de com volen dur-la a la pràctica.

El principal actiu per portar a terme aquest pla d'actuació són els treballadors i treballadores encarregats de fer la tasca de fidelització i captació de clients. Per millorar la nostra forma de treballar ens donen dues eines principalment, SACOM i CTOP. La nostra opinió sobre aquestes eines és la que ja vam dir fa molts anys al nostre ex Director adjunt, ara prejubilat, quan va fer la primera presentació d'allò que llavors s'anomenava PAC (Projecte de Acció Comercial), *ens doneu un esportiu, per córrer per un camp de patates*. I el camp de patates no és altre que la dotació de les plantilles de les oficines, sempre per sota de les seves necessitats. Ara ens donen un Fòrmula 1, però el camp de patates no ha canviat.

Però la Direcció sap com obviar aquest problema, només cal esprémer cada vegada més a la plantilla, substituint la falta de dotació de personal amb prolongació de jornada i sense cap contrapartida (exclosa la ridícula dels murrupunts en alguns productes i les minses comissions sobre les assegurances). I, és clar, si no hi ha contrapartides, per forçar els treballadors a fer aquesta tasca s'imposa el Control Directe i diari sobre la feina que fan ¿I com portaran aquest control? Molt senzill, han alliberat els caps de Zona de la supervisió del Risc, perquè siguin el corcons que vigilin que es facin les estadístiques diàries de vendes de cada treballador, i que el cap de l'oficina ha de fer complir, aixecant actes de visites, tant de les que fa a les oficines com de les reunions de zona, de les visites d'assegurances, de la reunió de 90 minuts a l'oficina, de les reunions SUMA, en conclusió. Cada vegada s'han de fer més informes de dubtosa utilitat i productivitat, que requereixen molt de temps, temps que s'hauria de dedicar a fer tasca comercial.

Fa poc els caps d'oficina van rebre un dossier sobre la seva activitat comercial i al primer full es llegeix: **Què volem aconseguir?**

Els nous esclaus.

1-Major intensitat comercial.

2-Transmissió de la informació

Respecte del punt 1, una de les seves obligacions és: seguiment setmanal de la producció comercial (venda creuada) de tot l'equip, mitjançant la plantilla dels objectius individualitzats.

Respecte del punt 2, dóna les següents pautes:

Reunió informativa/formativa, amb assistència de tota la plantilla

.90 minuts màxim de reunió, 30 minuts dedicats a seguiment, 30 a la planificació pel proper mes i 30 a la formació.

A més, respecte de la transmissió de la informació, a partir d'ara s'haurà de fer una reunió trimestral (SUMA) amb tota la plantilla, dirigida pel cap de Zona, on es donaran les principals dades de gestió de l'entitat, per al coneixement de tots.

Afegim a això la formació dels 30 minuts de cada mes, els cursos presencials d'assegurances, programats fora de l'horari laboral, els cursos virtuals que no hi ha temps de fer dintre del nostre horari laboral ...

I nosaltres preguntem a la Direcció, ¿quantes hores del nostre temps lliure hem d'esmerçar per aconseguir totes aquestes qüestions? ¿Assumeixen descaradament que hem de perllongar el nostre horari laboral sense cap retribució, sense cap millora laboral, sense cap contrapartida? ¿On queda la conciliació de la vida laboral i familiar, ara que tenim una llei que la regula? ¿La Responsabilitat Social Corporativa respecte als treballadors és això?

Sembla que han perdut el Nord, pel que fa a com tractar la plantilla; ens volen fer perdre la dignitat i que siguem **ELS NOUS ESCLAUS DEL SISTEMA** i per això fan servir la por, la coacció, la pressió i fan seva la premissa de **EL FI JUSTIFICA ELS MITJANS**.

Els treballadors de Caixa Penedès volem deixar de ser treballadors d'una entitat mediocre, volem ser una entitat gran, volem continuar essent la tercera de Catalunya o més, però en tot: en salaris, en beneficis socials, en conciliació, en igualtat. Tots lluitarem per aconseguir-ho, però a les mans de la Direcció està, fen un símil futbolístic, la capacitat per donar a la plantilla les primes necessàries per aconseguir-ho.

**26 de juny de 2008 com. 33/08**

[Afilia't a COMFIA-CCOO,](#)  
[compromesos amb tu](#)

["Estar al dia@dia.net t'interessa"](#)

[Si vols rebre les notícies del sector gratuïtament, suscriu-te.](#)

-

---

2019 © CCOO SERVICIOS.