



À Fond la Caisse

Le journal de la CFDT Caisse d'Épargne Île-de-France - Vendredi 23 avril 2010



Découvrez les dossiers et comptes rendus sur notre site

www.cfdt-ceidf.com

ÉDITO

2



23 mars 2010
Ma première manif !

3

Infos d'la Caisse

"Les temps sont durs !"

4

A CHAUD

Plan de réorganisation et PSE

5

Les élus CFDT s'expliquent

6

A CHAUD

Négociations Annuelles Obligatoires

7

Le Groupe à la loupe

8

Conditions de travail

9

Vu, lu, entendu

10

Communication

JOYEUX ANNIVERSAIRE !!!



Mars 2009 - Optimisation

Mars 2010 - PSE

→ Infos d'la Caisse



Le fait est assez rare pour être souligné.

En effet, après les CHSCT, tous les élus, toutes organisations syndicales confondues, ont émis un avis défavorable sur les projets de réorganisation et licenciement économique.

→ Suite page 2

→ A CHAUD

DES NEGOCIATIONS SALARIALES DECEVANTES

Les négociations annuelles se sont déroulées à la CEIDF comme la loi le prévoit. Comme on pouvait s'y attendre, le résultat n'est pas probant, loin de là. Cette négociation s'est terminée sur un constat de désaccord entre les Organisations Syndicales et la Direction.

→ Suite page 6

→ EDITO



23 mars 2010
Ma première
Manif !

*Nous marchons de République à Nation
Nous sommes déterminées, dans nos pas, nos pensées, nos paroles
Nous entonnons des slogans
Et avons le sentiment
Que rien ne nous arrêtera !
Que nous ne les lâcherons pas !
Il y en a qui nous prennent en photos
Cela doit être beau de là-haut
Si seulement j'étais un oiseau
Nous sommes là, face au monde qui nous entoure
Nous sommes des milliers, mais finalement, nous ne sommes peut-être rien ... ?
Tant pis, nous verrons bien.....
Il y en a même qui nous applaudissent de leurs fenêtres
Pour une fois, on s'aperçoit qu'il est essentiel d'être là !
Il y en a qui chantent et qui dansent
Nous sommes des milliers, et l'on se tient les coudes
Car nous pensons tous qu'il y a quelque chose à faire
Quelque chose de meilleur !
Nous sommes fiers de ce que l'on fait
Parce que nous sommes solidaires
Parce que nous voulons dire STOP
Parce que nous ne sommes pas indifférents
Elle a commencée aujourd'hui
Elle se terminera dès ce soir
Mais nous garderons toujours espoir
C'était la REBELLION !
C'était ma première manifestation...*

Carmen

→ Réorganisation et PSE : consultation des Instances



Le fait est assez rare pour être souligné.

En effet, après les CHSCT, tous les élus, toutes organisations syndicales confondues, ont émis un avis défavorable sur les projets de réorganisation et licenciement économique.

Comment pourrait-il en être autrement ?

Car, quand on imagine les tournures dramatiques que pourraient prendre les événements en terme d'emploi et de conditions de vie et de travail, il était difficilement concevable de trouver une organisation syndicale, "même complaisante", pour valider de tels projets.

Dans ces conditions la messe était dite et c'est dans un silence monacal que la Direction a recueilli les avis.

**Point de rogne !
Point de grogne !
Point de hargne !**

Pas non plus de : "nous désignons la secrétaire du comité d'entreprise pour ester en justice..."

Seule la CGT s'est réservé ce droit.

L'heure serait-elle aux remords pour les OS qui ont permis à la Direction de voir plus grand après Optimisation ?

L'heure serait-elle aux regrets pour ces mêmes OS qui n'ont pas joué leur rôle dans la négociation ?

L'heure ne serait-elle plus aux procès en tout genre ? Il est vrai que le dernier en date contre les membres CFDT, CGC, FO au CHSCT s'est soldé par un échec.

Nous n'arrivions pas à nous expliquer le silence des élus SUD et CGT pendant toute la période de consultation sur le projet de réorganisation et le projet de licenciement collectif.

Et bien nous avons la réponse depuis peu !

Ils repartent soudainement en campagne sur des thèmes divers et variés en attendant des procédures judiciaires...

A ce sujet, le Comité d'Entreprise risque fort de changer de décor dans les semaines qui vont suivre.

Nous devrions vivre de nouvelles aventures au cœur de...



A suivre....

→ **Les temps sont durs !**

• Chaque année, certaines négociations sont obligatoires. Ce sont donc les NAO : Négociations Annuelles Obligatoires.

• Vous l'aurez compris, ce sont les négociations qui sont obligatoires, pas les résultats. Que ce soit au niveau national face à notre nouveau DRH Groupe BPCE qui nous vient de l'Industrie Automobile Jean-Luc Vergne ou au niveau local de la CEIDF avec notre maintenant fort connu DRHS Jean-Pierre Deck, le résultat est le même : rien ou presque. Pas assez quoi qu'il en soit pour obtenir la moindre signature ne serait-ce que d'un seul syndicat ! Les temps sont durs !

• **Les temps sont durs.** Les comptes de la CEIDF sont plombés. En effet, entre les dividendes non perçus (85 M€) et les dépréciations des titres BPCE (61,3 M€) et des titres CE Participations (56,3 M€), c'est donc un total de 202,6 M€ de manque à gagner qui pénalisent fortement les résultats. Sans ces éléments défavorables au poids des pertes du Groupe sur la CEIDF, les résultats seraient très bons. D'ailleurs, la production commerciale est de très bonne facture, les salariés ayant de leur côté permis à la CEIDF d'améliorer son PNB et son coefficient d'exploitation en travaillant d'arrache pied dans des conditions pourtant dégradées (fusion, migration informatique et banalisation du livret A le tout sur fond de crise financière). Mais à la CEIDF, travailler plus aboutit à gagner moins ! C'est la mauvaise surprise de ce début d'année 2010 : un intéressement en forte

baisse, l'absence de participation et une part variable également réduite... La CFDT a demandé lors de la réunion du comité d'entreprise du 1^{er} avril sur la présentation des comptes 2009 de la CEIDF des mesures exceptionnelles et immédiates en faveur des salariés pour compenser cette baisse inacceptable et injustifiée de rémunération !

• Pendant ce temps, la réorganisation continue. Un an après la tentative ratée d'OPTIMISATION, le plan B de la Direction avec PSE va se mettre en route. Tous les élus qui représentent le Personnel dans les différentes instances qui ont été consultées se sont exprimés en défaveur de ce plan. Il faut dire que si on est là, ce n'est pas de la faute des salariés. L'objectif de nos patrons est clair, faire des gains de productivité.

Eh oui, quand les dirigeants boivent, ce sont les salariés qui trinquent !

• La gueule de bois, on sait déjà qui va se la payer ! Surcharge de travail, mobilités forcées, organisation du travail déstructurée, manque d'effectif, stress supplémentaire... donc en bout de course, aggravation des risques psychosociaux.

• Face à cette situation les syndicats peuvent dénoncer, invectiver, condamner...

Mais pour la CFDT, cela ne suffit pas. Il faut être jusqu'au bout aux côtés des collègues afin de les protéger dans cette période troublée. C'est pour cette raison que la CFDT a signé un accord qui pro-

pose des mesures sociales dans le cadre de cette réorganisation. Chaque salarié qui le souhaite doit pouvoir conserver un emploi qui lui convient. Nous suivrons tout cela de près dans les 2 commissions de suivi qui sont mises en place.

• Il est nécessaire que les choses changent dans cette entreprise. Il est donc de notre devoir syndical de proposer et faire preuve d'imagination afin de forcer la Direction à ouvrir des discussions sur les points sensibles. La plupart des collègues sont mal au travail, le stress s'accroît. L'ambiance n'y est plus. La CFDT a demandé et obtenu des négociations sur les conditions de travail, le stress, le temps partiel, le rapprochement travail/domicile. Par exemple, la manière dont les objectifs commerciaux sont fixés est en discussion actuellement. Est-ce normal d'effectuer des reportings à la demi-journée, voire au rendez-vous quand on sait l'inefficacité d'un tel procédé et son influence sur le stress des collègues ? A notre demande, ces pratiques vont bientôt changer.

• Les temps sont durs en effet. Dans ces périodes, les salariés doivent pouvoir compter sur des syndicats qui les regroupent et les protègent. Des syndicats qui dénoncent ce qui ne fonctionne pas, qui contestent des projets destructeurs, mais **des syndicats qui négocient des avancées sociales** pour améliorer les situations. Des syndicats qui prennent leur responsabilité dans l'intérêt de toutes et tous.

La CFDT est de ceux-là !

Jean-Pierre JANAUDY



Les élus CFDT s'expliquent.

Le Directoire vient de faire l'unanimité contre lui dans les Instances Représentatives du Personnel.

En effet les 25 et 26 mars, les CHSCT du siège et du réseau ainsi que le comité d'entreprise rendaient leurs avis sur le plan de réorganisation et sur le plan de sauvegarde de l'emploi de la CEIDF. L'ensemble des élus de ces instances s'est prononcé contre ces projets. Une unanimité qui montre bien le rejet du personnel quant à ces projets !

- 3 élus CFDT répondent aux questions de AFLC et donnent leur avis. Il s'agit de :

- Géraldine GUILLAUBY, représentante Syndicale CFDT au Comité d'Entreprise
- Yves FOULARD, Membre du CHSCT siège
- Stéphane RUFFIN, Secrétaire du CHSCT réseau

AFLC : « Pour vous, ce plan de réorganisation et le PSE sont-ils justifiés ? »

Yves : « La Direction s'appuie sur la détérioration des résultats et sur une problématique de compétitivité. Or, ces éléments prennent leur source dans l'accumulation d'erreurs tant de l'ex-CNCE (BPCE aujourd'hui) que du Directoire de la CEIDF. Les Dirigeants sont responsables, les salariés paient. Dans

cette réorganisation, ce sont des gains de productivité qui sont recherchés. Ce sera dur pour les salariés. »

Géraldine : « Rappelons-nous la justification de la fusion des 3 caisses en 2008 et l'engagement de nos dirigeants : un emploi pour tous ! Rappelons-nous leur position laxiste envers la mauvaise gestion CNCE qui nous a entraîné dans la



spirale du gouffre financier des subprimes ». Sans ces erreurs stratégiques, nous n'en serions pas là ! Mais aujourd'hui comme hier, les Directoires des Caisses plient devant les diktats de BPCE et tant pis pour les dégâts collatéraux ».

AFLC : « En 2009, la Direction a retiré son projet « optimisation » et a présenté un PSE : Qu'en pensez-vous ? »

Géraldine : « le projet OPTIMISATION était un moindre mal en comparaison du plan actuel car il ne prévoyait pas de licenciements. Dans le PSE, les licenciements sont envisagés. Bien qu'opposés à OPTIMISATION, nous avons compris à la CFDT, qu'il était moins « meurtrier » qu'un PSE. Certaines organisations syndicales ont tout fait pour bloquer OPTIMISATION à la grande satisfaction du Directoi-

re qui a saisi l'aubaine pour le retirer et monter un PSE. Ils en partagent la responsabilité. Nous l'avions prévu. C'est dommage car nous avons pu négocier en 2009 un processus d'accompagnement renforcé pour les collègues des fonctions support concernés par la mobilité fonctionnelle »

AFLC : « Quels seront les impacts de cette réorganisation sur les conditions de travail ? »

Yves : « En tant que membre du CHSCT du siège, j'ai bien étudié l'impact de ce plan sur les conditions de travail de mes collègues. Les mesures proposées : mobilités forcées dans le réseau, mobilités géographiques non choisies, mutualisation et externalisation d'activités vont devenir le quotidien des salariés du siège. Avec 464 ETP (environ 550 salariés) en moins, il va falloir traiter des volumes et des flux identiques. Et que se passera-t-il quand la conjoncture repartira ? Les conséquences seront terribles en matière d'augmentation de charge de travail et de perte de qualité. Ce plan est dangereux tant pour la bonne marche de l'entreprise que pour la santé des collègues.

Stéphane : « Je suis secrétaire du CHSCT du réseau et à ce titre très inquiet pour les conditions de travail, la santé physique et mentale et la sécurité des collègues du « commercial ». Les différents rapports d'expertise remis aux CHSCT le confirment. Cette réorganisation envisage, dans un climat social déjà fortement perturbé, des gains de productivité et consiste à organiser une réduction significative des emplois dans les fonctions Siège et d'en réaffecter une partie dans le réseau commercial, la CEIDF se rapprochant de la sorte des ratios imposés par BPCE visant à une répartition 20/80 entre siège

→ Plan de réorganisation et PSE

et réseau. L'effet d'accumulation et d'accélération des changements successifs (fusion, migration informatique, rapprochement BPCE, PSE...) va aggraver pour certains salariés le développement de pathologies au travail. Dans les mois et années qui viennent, nous allons sans aucun doute être confrontés à une recrudescence du mal être et du stress.

**AFLC : « Et le nouveau siège dans tout ça ? »**

Yves : « Rappelons-nous que le traité de fusion en 2008 prévoyait le maintien des bassins d'emploi de Cergy, Saint Quentin et Evry. Le projet qui nous a été présenté prévoit le regroupement de tous les sites des fonctions support dans Paris intramuros rue Neuve Tolbiac dans le 13^{ème} arrondissement. Les collègues des 3 sites hors Paris qui avaient opté au moment de la fusion pour une mobilité fonctionnelle afin de conserver un emploi sur le lieu géographique où ils exerçaient ont donc été floués. La Direction aurait du, comme nous le préconisons, ne regrouper que les sites parisiens dans un seul et même lieu et laisser des activités décentralisées à Cergy, Evry et Saint Quentin.

Géraldine : « L'installation dans le nouvel immeuble sera un des dossiers important de l'année 2010 que nous aurons à traiter. Nous serons attentifs à l'installation et surtout à la conception des bureaux dits collectifs ou « espaces ouverts ».

AFLC : « La CFDT a signé un accord de méthode. Qu'avez-vous à nous dire à ce sujet ? »

Géraldine : « Pour la CFDT, chaque salarié qui le souhaite doit conserver un emploi qui lui convient à la caisse. C'est ce qui a poussé et motivé la CFDT dans la négociation de l'accord sur les mesures sociales d'accompagnement du projet de réorganisation appelé « accord de méthode ». Cet accord a permis des avancées sociales importantes. La CFDT a signé cet accord afin que les salariés puissent bénéficier de protections. Certes, nous manifestons notre opposition au projet de réorganisation, mais devait-on, pour cela, laisser les collègues seuls face aux décisions dévastatrices de la Direction ? Nous pensons que non. Le rôle d'un syndicat est d'être aux côtés des salariés quelque soit la situation. A ceux qui aujourd'hui continuent à nous critiquer sur cette signature, nous répondons avec force et fierté que sans les signataires CFDT, CGC et SU, les salariés seraient démunis face à la Direction.

AFLC : « Bien, et maintenant, comment voyez-vous la suite ? »

Stéphane : « Il est clair qu'au niveau du CHSCT réseau, nous allons avoir un travail considérable à mener dans le cadre de la mise en œuvre de cette réorganisation. L'efficacité de l'organisation prévue par la Direction comporte de nombreux doutes. Nous devrions y être attentifs. La réussite de l'intégration des collègues du siège en agence est également pour nous une priorité. Nous y veillerons. Enfin, nous continuerons à travailler avec le Cabinet « Social Conseil » afin de prévenir tout risque d'amplification des troubles psychosociaux »

Yves : « Comme nous l'avons dit au CHSCT du siège, nous serons attentifs à l'augmentation de la

charge de travail dans les services. On sait que la difficulté à bien faire son travail est l'une des sources majeure du « mal être ». Nul doute que de nombreux collègues risquent de tomber dans la spirale infernale de l'instabilité et de l'angoisse.



Enfin, nous aurons un rôle important à jouer en ce qui concerne le nouvel immeuble et le déménagement de fin d'année 2010.

Géraldine : « Dans le cadre du PSE, la CFDT se battra bec et ongle pour protéger les salariés, notamment ceux qui sont déjà fragilisés. Nous siégerons assiduellement dans les deux commissions de suivi mises en place.

Aujourd'hui, les choses doivent changer dans l'entreprise. Des négociations démarrent : sur le stress, sur les conditions de travail, sur le temps partiel, sur le rapprochement lieu de travail/domicile. Les militants CFDT s'y impliquent de toute leur force pour que les choses s'améliorent. La situation est grave. Les salariés pour la plupart, viennent travailler à reculons. Il faut qu'ils retrouvent du plaisir dans leur travail. Cela passe par la négociation de mesures de bon sens et concrètes qui amélioreront la vie quotidienne.



Retrouvez la totalité des déclarations et des documents liés à la réorganisation et au PSE sur notre site

www.cfdt-ceidf.com

A CHAUD

→ Négociations Annuelles Obligatoires

DES NEGOCIATIONS SALARIALES DECEVANTES

Les négociations annuelles se sont déroulées à la CEIDF comme la loi le prévoit. Comme on pouvait s'y attendre, le résultat n'est pas probant, loin de là. Cette négociation s'est terminée sur un constat de désaccord entre les Organisations Syndicales et la Direction.

Vous trouverez, ci-dessous, les propositions de la CFDT et les mesures unilatérales de la Direction.

La CFDT non satisfaite de ce résultat n'en restera pas là !

Propositions de la CFDT

1. Passage du titre restaurant à 10,42 € (part patronale à 5,21 € nouveau plafond pour 2010)
2. Augmentation générale pérenne de 1%
3. Revalorisation des RAM (y compris majoration locale) :
 - T1 : 23 445 € T2 : 25 740 € T3 : 29 184 € TM4 : 31 452 € TM5 : 33 537 €
 - CM6 : 37 814 € CM7 : 42 444 € CM8 : 46 909 € CM9 : 51 520 € CM10 : 56 164 €
 Augmentation en cas de promotion égale à 100% du différentiel entre les RAM
4. Un sur-intéressement dès lors que les résultats permettent de dégager un intéressement
5. Une négociation sur les critères de la part variable
6. Une négociation sur le temps partiel
7. Poursuivre les négociations sur les conditions de travail
8. Mise en place du Chèque emploi service universel (CESU) pour 3660 € par an (soit 305 € par mois) avec prise en charge par l'employeur à hauteur de 50%

Mesures unilatérales de la Direction

La Direction a indiqué qu'elle mettrait unilatéralement en place :

1. La direction portera le titre restaurant à hauteur de 10.42€ (dont une part patronale de 5.21€) à compter du 1/7/2010.
2. La direction fera le nécessaire pour que les salariés CEIFO et CEIFN ayant suivi le cursus PNE entre janvier et juin 2008 soient validés
3. La direction proposera un avenant à l'accord du 22 juillet 2008 pour verser le montant de la participation patronale des chèques déjeuner à la cantine de l'immeuble Athos pour les salariés qui le désirent.
4. La direction abondera le niveau de l'intéressement issu de l'accord du 25 juin 2009 afin de le porter à 0.5%
5. La direction affectera un crédit budgétaire de 2 millions d'€ au titre des avancements, et promotions (hors PNE et COFI) individuels et de la poursuite de la réduction des différentiels de rémunération entre les hommes et les femmes. Seront traités en particulier les salariés dont l'évolution de rémunération globale a été la plus faible au cours de 3 dernières années. En ce qui concerne la réduction des différentiels de rémunération entre les hommes et les femmes, la direction procédera à des mesures, sachant que de nouvelles différences peuvent avoir vu le jour après la mise en œuvre de la « dé cristallisation » des ex primes de durée d'expérience, familiale et de vacances en AIA.

La direction ouvrira des négociations :

1. au cours du second trimestre 2010 sur : le temps partiel et l'avenant à l'accord du 22 juillet 2008
2. au cours du second semestre 2010 sur : la durée effective du travail, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la carrière des représentants du personnel.
3. Au cours du second semestre 2010, la direction ouvrira un débat sur le nouveau règlement de la part variable
4. La direction poursuivra les négociations sur les conditions de travail.



**Le procès-verbal
de désaccord sur
notre site**

www.cfdt-ceidf.com

→ Rémunération, Carrière : accepter les négociations

**POUR EN FINIR AVEC LES CRISES SOCIALES À RÉPÉTITION :
NÉGOCIER UN NOUVEAU SOCLE SOCIAL****Négocier l'avancement dans l'emploi**

Ce qui se passe aujourd'hui à la CEIDF avec la part variable, mise en place et modifiée à leur gré par les seuls employeurs, confirme ce que la CFDT a toujours écrit : ce système est absurde, injuste et pénalisant pour chaque collègue.

Pour la CFDT :

- si nous ne voulons pas continuer à faire le même constat pendant encore des années,
- si nous ne voulons plus voir notre travail et notre investissement à peine reconnus par une prime aléatoire,
- si nous voulons savoir quand, pourquoi, comment et de combien nous allons être augmentés,

C'est la gestion de carrière et l'avancement dans l'emploi qu'il faut négocier.

Négocier une nouvelle structure de Rémunération

Des organisations syndicales avancent une revendication « simple » : salaire de base = RAM.

Quel serait le résultat ? Des augmentations souvent significatives (et un 14^{ème} mois ?) pour les seuls collègues entrés avant octobre 2002 et 0 pour les autres !

Totalement injuste et inique.

Près de 1500 collègues ont rejoint la CEIDF depuis 2002, soit 30% de l'effectif. Comment peut-on ainsi les « oublier » ?!?

Pour la CFDT, c'est une nouvelle structure de rémunération applicable à toutes et à tous qu'il faut négocier.

Négocier un intéressement/participation Groupe

Depuis la création de Natixis, la CFDT le dit : le niveau de l'intéressement et de la participation sont certes fonction des résultats locaux mais surtout des

choix stratégiques du Groupe et de ses besoins financiers.

La preuve aujourd'hui : les résultats du Groupe progressent, ceux de la CEIDF s'effondrent et l'intéressement avec, la participation est nulle, malgré le travail et l'investissement de chaque collègue.

Si nous ne voulons pas faire le même constat tous les ans, il faut négocier l'intéressement et la participation au niveau du Groupe.

La négociation est possible

Depuis le début de l'année, BPCE est prête à négocier sur ces sujets. Elle nous propose un accord de méthode qui le prévoit.

Or, au moins trois organisations syndicales (CGT, SU et SUD) refusent de signer cet accord, bloquant ainsi l'ouverture des négociations !

Pourquoi ?

Quel intérêt à entretenir ainsi une situation qui génère des crises récurrentes ?!?

La seule solution passe par la négociation d'un socle social de qualité.

C'est aujourd'hui possible.

C'est le choix fait par la CFDT.



Claude BERTRAND
Délégué Syndical National

→ CHSCT Siège : Réunion du 31 mars 2010



FUTURS LOCAUX DU SIEGE ATHOS

Sur un total de 24 000 m², seul 16 646 m² sont constitués de bureau de travail. A ce jour, ne sont pas concernés les services des 2 CRC, la formation, la gestion privée, le sociétariat, les agences dédiés et non résident. Les questions sur la disposition et la répartition entre les bureaux individuels et collectifs, open space ou pas, ne sont pas tranchés (aucun plan n'a été remis aux élus). Les questions restent entières, notamment sur les effectifs cibles censés rejoindre le futur siège et la disposition des bureaux. Le 07/04, les élus CHSCT doivent visiter les futurs locaux. A suivre.

CRD/CRC

Sur ST GERMAIN sont apparus des écrans télé où était indiqué le classement des personnes branchés sur l'outil HERMES (campagne sortante de vente par téléphone) par rapport à leurs ventes en cours. Des commentaires personnels y étaient joints comme par exemple «super, continue, tu peux mieux faire». Suite à l'inter-

vention des délégués du personnel CFDT auprès de la DRH, l'arrêt de ces pratiques a été suivi d'effets immédiats.

PLURIDIS

Il s'agit d'un organisme composé de professionnels de la santé qui assistent les collègues qui ont besoin d'une aide psychologique suite à des difficultés rencontrés dans leur travail. Les médecins du travail, comme la DRH, orientent les collègues qui peuvent bénéficier d'un abonnement de 5 séances dans un premier temps.



47 collègues sur l'année 2009 s'y sont inscrits. Les principales demandes portaient sur un soutien psychologique, la gestion du stress, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, la conduite du changement professionnel....

TRAITEMENT DES RECLAMATIONS DANS LE CADRE DE LA LOI DE MODERNISATION ECONOMIQUE

Un numéro de téléphone non surtaxé est mis à la disposition des consommateurs. L'engagement

pris consiste à répondre dans l'heure qui suit aux clients ayant laissé un message sur répondre. Ce nouveau service est composé de 5 ETP situés sur ST QUENTIN et intégrés au Département qualité/Relation Client. Vu l'état de désorganisation de la CEIDF, le boulot ne devrait pas manquer.

PRESENTATION DE L'OUTIL PERMETTANT LE RAPPROCHEMENT GEOGRAPHIQUE DANS LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL.

Excellent outil d'aide à la décision car il permet de calculer le temps de transport (transport en commun et réseau routier) entre le domicile des collègues et leur lieu d'affectation. Dans le cadre de l'accord sur l'accompagnement du projet de réorganisation signé par la CFDT mais aussi pour tous les collègues intéressés, cet outil permettra de réduire son temps de transport en trouvant une affectation la plus proche possible de son domicile en fonction des postes disponibles. Le gain de temps entre l'ancienne et la nouvelle affectation est calculé en minutes par un logiciel de la RATP qui prend en compte tous les itinéraires possibles.

Yves FOULARD
Membre du CHSCT Siège



Tous les comptes rendus sur notre site

www.cfdt-ceidf.com



Dis donc, c'est quoi le jeu « à qui gagne perd » ?

Ben, aujourd'hui t'es pas sûr de gagner mais demain t'es sûr de perdre !!!

Depuis le 1^{er} janvier, suite à un procès gagné par sud, les bulletins de paie ont été modifiés. Le fait de différencier salaire de base

et primes depuis janvier 2010 a mis en évidence le cas de collègues qui ont eut des promotions sans aucune augmentation (promotions blanches) si leur salaire de base était inférieur à la nouvelle RAM. Or depuis 2004, la promotion doit se traduire par une augmentation minimale égale à 35 % du différentiel entre les RAM concernées. Quelques collègues ont vu ainsi leur situation régularisée en janvier 2010.

En dehors de ces quelques collègues concernés par les promotions blanches, **pour la très grande majorité des collègues** présents avant octobre 2002, **avoir une ou quatre lignes de salaire n'a, à ce jour, aucun impact.**

En revanche, **dans l'avenir**, il va y avoir des impacts et **ces impacts vont être négatifs pour tous les collègues :**

- Les augmentations nationales se feront sur la 1^{ère} ligne de salaire et non plus sur la totalité du salaire...
- Les augmentations individuelles, la part variable, les heures supplémentaires, l'intéressement, la médaille du travail...

...seront calculés sur la 1^{ère} ligne de salaire. Vous voyez la perte ?

Bizarrement, Sud n'en n'a pas parlé !!! Ca doit être un oubli !!!

Pour sortir de ce "bazard" juridique et de ses conséquences néfastes pour tous les collègues, il faut revoir la structure de la rémunération. BPCE nous propose une négociation sur ce sujet (voir page 7). Pourquoi SUD la refuse !?!"



Ils méritaient d'être dans le journal, lalala la !!!

"Est-ce la torpeur qui a conduit 25 agences de la DR soit plus de 30% des points de vente à n'engager aucun dossier PP CEFI lors de la 4ème semaine de juillet ?

Je convie tous les directeurs d'agence et toutes les équipes à respecter strictement jusqu'à la fin de l'année, une logique d'engagement qui se doit d'être régulière et cadencée.

Il est important que toutes les semaines, chaque conseiller commercial et financier engage au moins 1 dossier supérieur ou égal à 12500€ (cf. PAC DR75 présenté lors de la Convention de janvier).

Notre retard sur le plan de marche est désormais trop important pour admettre une seule dérogation à cette ligne de conduite."

Mail envoyé par un Directeur Régional et paru dans L'expansion Avril 2010



On ne joue pas dans la même cour !!!

Et certainement pas dans une cour de justice. Les élus et les syndicats SUD, CGT et le SIAPP n'ont pas hésité à intenter une action en justice contre la CEIDF et les élus et syndicats CFDT, CGC, FO, SU afin de faire annuler la désignation des membres du CHSCT Siège et Réseau. Le juge du Tribunal d'Instance du 1er arrondissement de Paris, dans son jugement du 6 avril 2010, leurs a donné tort en les déboutant de toutes leurs demandes.

Une nouvelle fois, de l'énergie, du temps et de l'argent perdu pour tout le monde et avant tout **rien pour le personnel.**

Pendant que nos petits « camarades », en quête de sensationnel, multiplient les actions en justice envers les Directions, les syndicats, les élus, etc, nous, à la CFDT, nous pensons que l'action syndicale doit se dérouler sur d'autres fronts.

Jugement consultable sur notre site www.cfdt-ceidf.com / rubrique mission CHSCT



Contact

Section syndicale CFDT
de la
Caisse d'Épargne IDF
25 rue du Louvre
75001 PARIS

Par téléphone

CHSCT
01.40.41.31.92
DP et CE
01.40.41.32.17

Par courriel

cfdtceidf@orange.fr

Le site internet

www.cfdt-ceidf.com



CFDT Groupe

Caisse d'Épargne

www.cfdt-ecureuil.com



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e) :

NOM : PRENOM :

AFFECTATION :

CLASSIFICATION :

déclare adhérer à la CFDT de la Caisse d'Épargne.

DATE :

SIGNATURE :