



# À Fond la Caisse

Le journal de la CFDT Caisse d'Épargne Île-de-France - Lundi 6 décembre 2010



Découvrez les dossiers et comptes rendus sur notre site

[www.cfdt-ceidf.com](http://www.cfdt-ceidf.com)

## Les températures, La part variable, Le moral,



### 2 ÉDITO

*Brrr...Ça baisse !!!*

### 2 Infos d'la Caisse

On tient le coupable !



### 3 PSE : Point d'étape au 19 novembre 2010

### 4 A CHAUD

Rémunération :  
Part variable 2011

### 6 DOSSIER

Retraite :  
La double peine pour les malades?

### 8 Vie quotidienne et conditions de travail

CHSCT Réseau :  
Réunion extraordinaire  
Du 20 octobre 2010

### 9 Vu, lu, entendu

### 10 Communication

## TOUT DÉGRINGOLE ?

### → Infos d'la caisse



On tient le coupable !

On pensait bien enfin la tenir la vérité sur ces différents maux qui nous pourrissent l'existence depuis plusieurs mois. Nous pensons que tout était de la faute du perfide Prince Jean-Pierre et de sa suite. Que nenni !

→ Suite page 2

### → DOSSIER

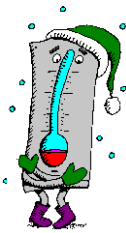
Retraite : La double peine pour les malades ?



En cette rentrée 2010, la réforme des retraites est au coeur de l'actualité politique française. Présentée en septembre devant le Parlement puis le Sénat, elle devrait entrer en vigueur progressivement. Les malades atteints de cancer, salariés et futurs retraités, sont concernés par ces nouvelles règles du jeu. Tour d'horizon et conseils.

→ Suite pages 4 et 5

→ EDITO



Brrr...  
ça baisse !!!

*Vous l'aurez toutes et tous remarqué, l'hiver est particulièrement précoce cette année. Les températures sont en baisse par rapport à celles enregistrées l'année dernière et elles ne sont pas les seules.*

- Le nombre de salarié en baisse
- La part variable 2011 sera plus faible

*- L'intéressement et la participation enregistreraient aussi une diminution*

*- Quant au moral du personnel de la CEIDF, il ne devrait pas beaucoup s'améliorer dans les mois à venir. Cela sera sans doute confirmé dans le baromètre du climat social 2011 lancé par la Direction après le PSE.*

*A noter, en hausse la pression commerciale, le stress, les objectifs et, c'est dans les tuyaux, les horaires d'ouverture à la clientèle.*

*Avec une fusion qui avait du mal à passer et un PSE qui reste en travers de la gorge, en cette période de fêtes, attention aux indigestions !!!*

**La section CFDT  
vous souhaite de  
joyeuses fêtes**

→ Réunion du Comité d'entreprise en direct...



**On tient le coupable !**

**On pensait bien enfin la tenir la vérité sur ces différents maux qui nous pourrissent l'existence depuis plusieurs mois.**

Nous pensions que tout était de la faute du perfide Prince Jean-Pierre et de sa suite.

Que nenni ! Dans une lutte acharnée, nos peux chevaliers, pourfendeurs de l'injustice "sociale" n'ont eu de cesse que de lutter contre la tyrannie et dans un acte aussi désespéré qu'héroïque, ont eu le courage de....dénoncer une salariée de l'entreprise.



Et oui, ce serait en fait une collègue qui serait responsable de Sequana, d'Optimisation et même

du PSE. On s'attendait à mieux mais faute de grives on mange des merles. C'est surtout des couleuvres qu'on voudrait nous faire avaler. Car si c'était le cas, pourquoi avoir attendu aussi longtemps pour engager cette procédure. Bon dieu..., mais c'est bien sûr, et si c'était la nouvelle donne aux CHSCT qui avait déclenché tout cela. L'avidité du pouvoir serait-il le seul mobile ? Encore une histoire qui commence bien et finit bien mal.

Le buzz sur cette sordide affaire n'aura pas passionné. Pour rappel, moins de 15 % des salariés du 1er collège ont participé au vote. Notre collègue continuera donc à défendre l'intérêt du personnel. Ils sont revenus bredouilles de leur chasse aux sorcières.



**La sorcière était en fait bien aimée !!!**

Gageons que des sujets comme les avantages tarifaires, l'intéressement et la participation 2011 et les horaires devraient un peu plus déchaîner les passions.

**En somme, les véritables préoccupations des salariés...**





→ Plan de Sauvegarde de l'Emploi

## POINT D'ETAPE AU 19 NOVEMBRE 2010

**Le PSE avance à grands pas. Les actions en justice menées par SUD, CGT, SU et FO (ce dernier syndicat s'étant depuis retiré des actions entreprises) n'ont pas abouti à la remise en cause du projet de la direction à ce jour.**

Suite à la réunion de la commission de suivi du PSE du 19 novembre dernier, les chiffres donnés par la direction font ressortir que 1453 collègues sur 1616 issus des Fonctions Support ayant déjà accepté leur affectation ont d'ores et déjà retrouvé un emploi (entre 100 et 130 dans le Réseau commercial, le reste ayant retrouvé une affectation dans les Fonctions Support).

Pour les 163 salariés n'ayant pas accepté à ce jour leur affectation, 22 sont considérés en « départs de l'entreprise » (PPI, etc.) et 8 sont en invalidité.

Il reste donc potentiellement 133 salariés « licenciables » sur les 877 licenciements maximum envisageables dans le cadre du projet de réorganisation.

Parmi ces 133 salariés, la commission de suivi a planché sur 68 situations de collègues ayant refusé leur 3 propositions d'affectation. Parmi ces 68 collègues, 49 sont

âgés de 55 à 62 ans et ont indiqué vouloir partir dans le cadre du PSE : on peut raisonnablement penser qu'ils ont fait leur calcul et qu'en bénéficiant des indemnités de licenciement, des majorations prévues dans l'accord sur les principales mesures sociales d'accompagnement du projet de réorganisation et des indemnités chômage, cela leur permet d'atteindre l'âge du départ à la



retraite dans des conditions acceptables. D'autres plus jeunes ont également indiqué qu'ils souhaitaient partir pour réaliser un projet personnel.

Il reste cependant quelques cas pour lesquels la situation n'est pas acceptable et pour lesquels la CFDT se bat toujours aujourd'hui (certains sont résolus ou sur le point de l'être grâce à nos interventions).

Notre objectif est clair : éviter tout licenciement contraint !

Il est à noter que, sur les 551 suppressions de postes initialement prévues dans le projet de réorganisation de la CEIDF, moins de 300 seront réalisées. C'est certes moins dramatique mais cela reste 300 suppressions de trop. Pour la CFDT, la sauvegarde de l'emploi est une priorité et rien ne pouvait justifier un tel projet.

Il est évident que l'accord sur les principales mesures sociales d'accompagnement du projet de réorganisation (signé par la CFDT) a permis de limiter la casse grâce au plan de départs aidés et aux PPI (projet professionnel individuel).

Cela étant, la CFDT est consciente que parmi les collègues ayant accepté leur affectation, certains ne sont pas satisfaits et ont accepté par défaut. La CFDT agira pour que leur situation soit prise en compte et que des solutions répondant à leurs attentes soit trouvées.

**Alain LE GAC**



**A CHAUD**

→ Rémunération : Part variable 2011...

**- MOINS ÉLEVÉE !**

**- PLUS INJUSTE !!**

**- PLUS DISCRIMINATOIRE !!!**

**Le Directoire a présenté au Comité d'entreprise le nouveau règlement de part variable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 (versée en 2012).**

L'ensemble des élus du Comité d'Entreprise, toutes organisations confondues, ont rendu un avis défavorable sur ce projet.

L'ensemble du règlement et annexes (171 pages) ainsi que l'avis rendu par les élus CFDT sont disponibles dans notre site internet [www.cfdt-ceidf.com](http://www.cfdt-ceidf.com)

Les modalités de calcul de part variable sont déterminés par pôle (siège, BDD, BDR, etc....) et dans chaque pôle, par métier, ce qui ne simplifie pas la compréhension du règlement.

**UNE PART VARIABLE MOINS ELEVÉE**

Jusqu'à ce jour, la part variable était calculée sur la rémunération brute annuelle, c'est-à-dire salaire de base + avantages individuels acquis. L'assiette de la future part variable sera uniquement le salaire de base et l'ancienneté. Ce procédé permettra à la direction de verser encore moins aux salariés.

**UNE PART VARIABLE PLUS INJUSTE ET PLUS DISCRIMINATOIRE**

En fonction de son pôle d'affectation, ou de son métier, la part variable qui est un % du salaire de base peut varier de 12 % (COCO, COFI, DAA, DA...) à 25 % (DCGP, CAGF) en passant par 15 % ou encore 20 % (DG, CA ou CCGP). (Voir tableau ci-contre).

**A FOND SUR LE BENCHMARK !**

Le benchmark est à l'honneur. Classement par agence, par groupe, par DR. !

Classement Agences et UC	décile	Points
1 à 39	1	40
40 à 78	2	36
79 à 116	3	30
117 à 154	4	24
155 à 192	5	18
193 à 230	6	10
231 à 268	7	8
269 à 306	8	4
307 à 344	9	2
345 à 378	10	0

**DES OBJECTIFS A 120 %**

Ensuite, c'est un dosage de critères individuels et collectifs sur des objectifs on ne peut plus précis. Tellement précis que l'on est en droit de se demander si l'on possède les outils fiables permettant de mesurer leur niveau d'atteinte. D'autant plus que pour espérer bénéficier du maximum, il faudra atteindre 120 % de ses objectifs. Et là, ce n'est plus la performance qui est rémunérée, c'est la surperformance !

Pis encore, les managers (enfin, seulement ceux qui le mériteront !) auront aussi droit à un bonus supplémentaire pouvant aller de 2500 € à 5500 € en fonction du niveau hiérarchique. Ce n'est même plus de la surperformance, c'est de la super-surperformance !!



→ **Rémunération : Part variable 2011...**

**L'APPRECIATION DE LA HIERARCHIE**

L'appréciation de la part de la hiérarchie conserve un poids démesuré surtout dans les fonctions du siège. Ceci ne garantit pas la plus grande équité possible. Enfin, vous constaterez que la part accordée à la qualité du travail est largement minorée par rapport au quantitatif.

**UN SYSTEME QUI NE REGLE EN RIEN LES VRAIS PROBLEMES**

Le choix est clair. Ce système privilégie la seule performance. L'amélioration des compétences, l'élévation du niveau de qualification, la qualité du service rendu, le conseil...tout cela passe à la trappe.

Or une réelle politique de développement de l'entreprise est un dosage équilibré entre le développement du chiffre d'affaire, la satisfaction du client et le bien être des salariés. Avec cette part variable, seul le premier paramètre est pris en compte. Ce déséquilibre en devient dangereux.

**LA SOLUTION : L'AVANCEMENT DANS L'EMPLOI ET LES REMUNERATIONS**

La CFDT s'est engagée avec force dans les négociations qui viennent de s'ouvrir au niveau de la branche sur l'avancement dans l'emploi. Elle y revendique la mise en place de paliers permettant de progresser dans son emploi sur la base de critères objectifs (compétences,

ancienneté, formation...) De même, la CFDT revendique l'ouverture d'une négociation nationale sur la structure des rémunérations en caisse d'épargne. Voilà la solution !

**Jean-Pierre JANAUDY**



**Vous trouverez dans notre site :**  
- le dossier complet  
- L'avis de la CFDT

[www.cfdt-ceidf.com](http://www.cfdt-ceidf.com)

*Mieux vaut être riche et bien portant que pauvre et malade !*

EMPLOI -TYPE	% du salaire de base perçu
Directeur clientèle gestion privée	25 %
Chargé affaire gestion de fortune	25 %
Chargé d'affaires ou chargé de clientèle gestion privé	20 %
Directeur de clientèle Marché spécialisés de proximité	20 %
Directeur de groupe	20 %
Chargé d'affaires ou chargé de clientèle Marché spécialisé de proximité	15 %
Directeur d'agence	12 %
Directeur adjoint d'agence Point de vente rattaché	12 %
Directeur adjoint d'agence	12 %
Conseiller financier et conseiller clientèle particulier	12 %
Conseiller commercial et chargé d'accueil	12 %
Fonctions support réseau	12 %

→ Réforme des retraites

## Retraite La double peine pour les malades ?

En cette rentrée 2010, la réforme des retraites est au coeur de l'actualité politique française. Présentée en septembre devant le Parlement puis le Sénat, elle devrait entrer en vigueur progressivement. Les malades atteints de cancer, salariés et futurs retraités, sont concernés par ces nouvelles règles du jeu. Tour d'horizon et conseils.

**La retraite pour inaptitude permet d'obtenir une retraite calculée au taux maximum de 50 %, dès 60 ans, quel que soit le nombre de trimestres cotisés.**

Les affections de longue durée (ALD) comme le cancer peuvent pénaliser les malades dans leur activité professionnelle. Arrêts maladie de longue durée, absences prolongées, retour à temps partiel, perte d'emploi, les circonstances qui induisent une baisse d'activité sont nombreuses. Outre la baisse de revenu, travailler moins a des conséquences sur les cotisations de l'assurance retraite. Raymonde, 92 ans, témoigne: «Après deux cancers, le docteur m'a obligée à travailler à mi-temps. Naïvement, je ne pensais pas que cela aurait un impact sur mes cotisations. Le jour de la retraite venue, celle-ci ne s'élevait qu'à 700 euros par mois ! Si je ne percevais pas aujourd'hui la retraite de mon mari, je serai démunie. Et encore, j'estime avoir eu de la chance, moi, j'ai connu le plein emploi.»

**Une durée de cotisations rallongée.**

Selon le projet de réforme de la retraite, l'âge légal sera progressivement augmenté pour passer de 60 ans à 62 ans en 2018. De même, l'âge de 65 ans qui permet actuellement de prétendre à une retraite au taux plein quel que soit son nombre de trimestres de



cotisations passera à 67 ans d'ici à 2018. Il faudra donc travailler plus longtemps et plus vieux. Cette prolongation de la durée d'activité implique que les personnes qui souhaiteront partir, notamment lorsque la maladie les y contraint, avant 67 ans sans avoir suffisam-

ment cotisé subiront une pénalité sur leur pension. «Maman de trois enfants, j'ai choisi de cesser de travailler pendant cinq ans. Puis j'ai dû faire face à un cancer des ovaires qui a retardé ma reprise d'activité. Après une coupure de près de sept ans, retrouver un emploi a été difficile, explique Patricia, 49 ans. Aujourd'hui, je suis secrétaire médicale dans le privé. Je sais déjà qu'à 60 ans et même 62 ans, je serai loin d'avoir cumulé tous mes trimestres. Pour ne pas subir de décote sur ma pension, je sais que je dois travailler jusqu'à 65 ans voire 67 ans avec la réforme ! Est-ce que je vais pouvoir tenir jusque-là ? Et si je fais une rechute, quelle perspective me reste-il?»

**Une retraite à taux plein : un mirage ?**

Commencer à travailler après de longues études, interrompre sa carrière pour élever ses enfants ou rencontrer des périodes de chômage ne sont pas les seules circonstances qui rallongent la durée de cotisation. La maladie vient aussi perturber la carrière. Un salarié gravement malade peut



→ Réforme des retraites

rencontrer de nombreuses difficultés pour reprendre son activité. «A 52 ans, je suis en procédure de licenciement. Après mon cancer du rein, mon employeur a voulu se séparer de moi, confie anonymement un commercial dans l'informatique. Après la maladie, je dois à présent batailler pour négocier un bon licenciement qui me donnera un peu de temps pour décrocher un nouvel emploi. Je suis assez fataliste pour ma retraite. Pour une pension à taux plein, il me faut encore travailler plus de 15 ans. Je suis passé dans la tranche des seniors. Malgré mon réseau, retrouver un emploi à mon âge sera beaucoup plus difficile.»

**Invalidité et inaptitude au travail, un dispositif particulier pour les personnes malades**

Une maladie longue comme le cancer peut empêcher la reprise ou la poursuite du travail. La retraite peut alors être anticipée au titre de l'inaptitude au travail. En remplacement d'une pension d'invalidité ou sur demande pour les personnes devenues inaptes, la retraite pour inaptitude permet d'obtenir une retraite calculée au taux maximum de 50 % dès 60 ans, quel que soit le nombre de trimestres cotisés. « J'ai contracté une hépatite C au début des années 1990, puis j'ai eu un cancer du poumon. Très tôt, j'ai été considéré comme invalide pour la Sécurité sociale, explique Bruno, 60 ans. Cependant, le médecin du travail m'a tout de même déclaré apte au travail. Je n'ai donc jamais cessé de travail-

ler. » Avant 60 ans, être déclaré invalide et percevoir une pension d'invalidité, qui est calculée sur les dix meilleures années de salariat, n'empêche nullement de travailler. « En mars 2004, mon état de santé ne me permettait plus d'assurer un temps plein. La fatigue physique, psychologique et la gestion de la douleur, tout cela était trop éprouvant. J'étais vraiment usé. J'ai eu beaucoup de chance, mon employeur a été compréhensif et m'a permis d'aménager mon temps de présence au bureau. J'ai pu



faire du télétravail. A cette époque, j'ai choisi de cumuler un mi-temps avec ma pension d'invalidité. J'ai perdu 1/3 de mes revenus. » Malgré la perte de salaire, l'invalidité peut présenter un avantage lors du passage à la retraite. Quand vous êtes en invalidité, vous êtes automatiquement à la retraite à 60 ans sans décote, sauf si vous travaillez et que vous vous y opposez. « Normalement, j'aurais dû partir à la retraite à 62,5 ans. Mais le système m'a été favorable.

J'ai pu partir dès 60 ans. Je pense sérieusement que mon état de santé ne m'aurait pas permis de tenir deux ans et demi de plus! » Quel que soit le nombre de trimestres cotisés, une personne considérée comme inapte au travail (dont font notamment partie les invalides percevant une pension, comme Bruno) peut toucher une pension retraite à taux plein. « La retraite pour inaptitude peut également être demandée par les personnes qui atteignent l'âge de soixante ans et qui sont en difficulté pour continuer à travailler du fait de la maladie », précise Véronique Kornmann, chargée de mission droits des personnes à la Ligue nationale contre le cancer auprès de la délégation actions pour les malades. « L'inaptitude au travail doit être reconnue par le médecin-conseil de la caisse de retraite au vu d'un dossier médical. Peu de personnes malades connaissent ce dispositif que la réforme ne devrait pas changer, si ce n'est pour l'âge qui devrait être reculé à 62 ans. Ce seront donc deux années supplémentaires qu'il faudra travailler alors que la maladie a souvent occasionné une usure prématurée de l'organisme », signale Véronique Kornmann.



**Séverine AUBERT**  
« Vivre »  
Septembre 2010  
[www.ligue-cancer.net](http://www.ligue-cancer.net)

- Télécharger le guide d'invalidité sur [ww.cramif.fr](http://ww.cramif.fr)  
- S'informer sur l'inaptitude au travail et la retraite:  
<http://vosdroits.service-public.fr/15974.xhtml>  
Aller +loin:  
[www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr)  
[www.retraites2010.fr](http://www.retraites2010.fr)  
[www.cnav.fr](http://www.cnav.fr)



**Vie quotidienne et conditions de travail**

→ **CHSCT Réseau : Réunion extraordinaire du 20 octobre 2010**

**Cette réunion, demandée par deux élus CFDT, devait permettre au CHSCT d'aborder certains sujets sans attendre la prochaine réunion trimestrielle.**

**Approbation du procès-verbal des réunions extraordinaire du 18 juin 2010 et ordinaire du 21 juillet 2010.**

Si le 1<sup>er</sup> procès verbal n'a posé aucun problème, il n'en a pas été de même pour le second. En effet, le Président du CHSCT avait souhaité modifier ce procès verbal en « blanchissant », c'est-à-dire en effaçant, certaines informations au motif que ces dernières pouvaient revêtir un caractère confidentiel ou stigmatiser certaines personnes.

Le procès verbal rédigé par le Secrétaire a pour but de révéler l'existence d'un risque professionnel dans un souci de prévention. Sa finalité est de rendre compte des réunions du CHSCT sans omission significative, ni altération.

De plus, il peut comporter l'identité de certains salariés, dans la limite du respect de la vie privée et de la présomption d'innocence. Les membres du CHSCT sont d'ailleurs tenus à une obligation de discrétion lorsqu'elle est déclarée comme telle par le chef d'établissement.



Encore faut-il que cette obligation de discrétion n'ait pas pour

objectif d'empêcher les membres du CHSCT d'informer les salariés des risques qu'ils encourent (ex : harcèlement moral, agressions physiques, vol à mains armées, etc)

Enfin, rappelons que les procès verbaux des réunions du CHSCT sont conservés dans l'établissement et tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

En conséquence, le Secrétaire ne pouvant accepter de « blanchir » certaines informations, les élus SUD, CGT, SU et le Président n'ont pas approuvé le procès verbal. Ce dernier ne sera donc pas diffusé dans le personnel.



**Transparence : Oui pour la CFDT ! Censure pour la direction et certaines OS.**

**Point sur « les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et travailleurs handicapés (art L.4612-11 du code du travail)**

Dans certains cas, la mise en place du PSE a eu parfois des conséquences psychologiques qui n'étaient pas prévues et encore moins voulues par la Direction.

Jusqu'à présent, la mission Handicap présentait son rapport sur les travailleurs handicapés (voir le A Fond La Caisse n°59 du 2 juillet 2010), mais le CHSCT ne rendait pas d'avis. Ce sera chose faite à partir de l'année prochaine.

**N'hésitez pas à nous contacter pour tout renseignement complémentaire.**

**Point sur les agences avec un accès « PMR salariés »**

Certaines agences ont la possibilité d'accueillir des salariés à mobilité réduite. Ces derniers pouvant occuper tout emploi, les agences doivent répondre à des critères bien particuliers. Cependant, il semble que des agences, annoncées « PMR salariés », ne soient pas accessibles dans les faits. La liste des agences répertoriées nous permettra de vérifier.



**Projet de réorganisation : Conditions de travail des salariés des « fonctions SUPPORT » rejoignant le réseau commercial.**

Nous souhaitons avoir une liste des emplois proposés avec les dates d'affectations et les agences d'affectations. Là aussi, une vérification pourrait s'imposer car dans certains cas, des collègues se sont vus proposer une affectation alors que matériellement c'est impossible.

**Une fois encore, n'hésitez pas à nous faire part de votre situation [cfdtceidf@orange.fr](mailto:cfdtceidf@orange.fr) ou 01.70.23.53.64**



**Tous les comptes rendus sur notre site**

**[www.cfdt-ceidf.com](http://www.cfdt-ceidf.com)**



**"Dis donc, la sortie anticipée du 31 décembre a été confirmée ?"**

**"Bah non, t'as anticipé, la sortie, elle, est confirmée !!!"**

Lors de notre dernier Comité d'Entreprise, le sujet a été abordé. La Direction nous a confirmé dans un premier temps que, compte tenu des dysfonctionnements de l'année dernière, elle avait pris la décision de ne pas renouveler l'expérience. Pourtant, les systèmes D commencent à fleurir ici ou là. De grâce Monsieur le Président, après l'année que nous venons de passer, permettez à votre Personnel de profiter, comme notre clientèle, de ce moment de convivialité. La Direction y réfléchit....

### Retraites complémentaires, la négociation commence sur une bonne note



La première séance a permis d'aboutir à un accord sur l'AGFF. Ce dispositif qui finance la retraite complémentaire des salariés jusqu'à leur 65 ans a été prolongé jusqu'au 30 juin 2011.

Il s'agissait d'une revendication forte de la CFDT qui avait tiré la sonnette d'alarme depuis déjà plusieurs mois. « *C'est une décision importante car de nombreux salariés proches du départ à la retraite étaient extrêmement inquiets, souligne Jean-Louis Malys, secrétaire national de la CFDT. Il fallait leur donner un message rassurant le plus rapidement*

*possible.* »

Jean-François Pillard, représentant du Medef à la table des négociations, l'a d'ailleurs reconnu au sortir de la séance. « *Compte tenu de l'environnement social de ces derniers mois, il convenait de créer avec les partenaires sociaux les conditions d'un dialogue équilibré, a-t-il expliqué. Sur un sujet aussi anxiogène, il ne convenait pas d'en rajouter.* »

Au cours de cette première rencontre, les partenaires sociaux ont également balayé les principaux sujets qui devront être abordés pendant la négociation et se sont mis d'accord sur un premier calendrier. Cinq séances sont dorénavant programmées : le 21 décembre, les 4 et 26 janvier et les 11 et 24 février. « *Ce ne sera pas une négociation facile, prévient dès à présent Jean-Louis Malys. Il y a aura certaines des décisions difficiles à prendre.* »

Jérôme Citron (Confédération CFDT)

### " Rester sur le qui-vive "



Récemment, un nouveau type d'agression a fait son apparition à la CEIDF. Si la sécurité du personnel avait été renforcée avec la mise en place du nouveau concept d'agences et la non manipulation de fonds, c'est au tour de nos clients d'être menacés. En effet, à deux reprises et à 15 jours d'intervalle, nos clients se sont faits "braquer" dans nos propres agences. Même si cela se déroule visiblement sans arme, cette violence a lieu en présence de nos collègues et n'est pas sans risques, qu'ils soient physiques et/ou psychologiques.

Le risque zéro n'existerait pas ! Sans doute, mais tout doit être fait pour s'en approcher.

Retrouvez  
nos nouvelles  
coordonnées en  
dernière page..





## Contact

Section syndicale CFDT  
de la  
Caisse d'Épargne IDF  
24 bd de l'hôpital  
75005 PARIS

### Par téléphone

01.70.23.53.64  
(Permanence syndicale)  
01.70.23.53.65 (DP/CE)  
01.70.23.53.66 (CHSCT)

### Par courriel

[Cfdtceidf@orange.fr](mailto:Cfdtceidf@orange.fr)

### Le site internet

[www.cfdt-ceidf.com](http://www.cfdt-ceidf.com)



CFDT Groupe  
Caisse d'Épargne  
[www.cfdt-ecureuil.com](http://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 : .....