



À Fond la Caisse

Le journal de la Cfdt Caisse d'Épargne Île-de-France - Mercredi 8 septembre 2010

PSE : Les jugements sont rendus...



Le processus continue !

Découvrez les dossiers et comptes rendus sur notre site

www.cfdt-ceidf.com

2 ÉDITO

Allez, tous au bain !!!

2 Infos d'la Caisse

Un été plutôt chaud !!!



3 Stress et risques psycho-sociaux. Mais que fait la CEIDF?

4 A CHAUD

5 PSE : Pas de trêve estivale

6 Dossier

7 Réforme des retraites

8 Vie quotidienne et conditions de travail



DP Siège du 5 août

9 Vu, lu, entendu

10 Communication

→ Infos d'la caisse



Un été plutôt chaud !

Depuis la découverte par les élus de la remise de courriers d'affectations, étape supplémentaire à l'initiative de la DRHS dans un souci de clarté "le ver était dans le fruit".

→ Suite page 2

→ DOSSIER



Réforme des retraites

Lettre adressée le 20 juillet à Mesdames et Messieurs les Député(e)s et Sénateur(trice)s, Le projet de loi sur les retraites proposé par le gouvernement est dorénavant soumis aux débats et délibérations parlementaires.

→ Suite pages 6 et

→ EDITO

Allez tous au bain !

*Ah les vacances, c'était bien !
On allait se baigner, se promener.
La détente, le repos, en toute
quiétude loin des vacarmes, du
tumulte, des soucis de la vie
professionnelle.*

*Mais les vacances, c'est fini et
bien fini.*

*Les devoirs de vacances au
tribunal de grande instance
n'auront rien changé et le
programme prévu avant les
vacances continue. Le cartable de
la rentrée est lourd et la rentrée
sera pour un grand nombre pleine
d'incertitudes, stressante et
angoissante.*

*Une pensée tout de même pour
celles et ceux qui pourront
profiter de l'occasion pour faire
l'école buissonnière leur permet-
tant ainsi de réaliser leur projet,
leur rêve peut-être.*

*Pour les autres, va falloir se
remettre dans le bain !!!*



**Bonne rentrée et bon courage à
toutes et tous.**

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



Un été plutôt chaud !

Depuis la découverte par les élus de la remise de courriers d'affectations, étape supplémentaire à l'initiative de la DRHS dans un souci de clarté "le ver était dans le fruit". Dans un climat déjà tendu, cette initiative a mis le feu au poudre. Si à cela on rajoute l'utilisation des critères pour toute affectation, certaines organisations syndicales n'en demandaient pas tant pour tenter de faire annuler le processus. Acte volontaire pour certains, maladresse pour d'autres. Durant le mois de juillet, nous avons l'impression de revivre encore et toujours les mêmes scènes en réunion de CE. Les élus déclamaient, déclaraient et mandataient (pas moins de deux mandats pour la secrétaire pour ester en justice). De son côté, la Direction, avec la plus grande prudence de bon ton, dans l'attente d'une décision de justice, reprenait inlassablement les termes des documents de présentation de la réorganisation, de l'accord du 17 février 2010 ou du protocole de fin de grève.

Mais, paradoxalement, si certains des élus attendaient fébrilement

cette décision, d'autres pouvaient également la redouter, y compris parmi les détracteurs de ce soit disant "mauvais accord". Et pour cause car elle pouvait contrarier, voire remettre en cause quelques projets. Ils ont nommé cela "l'effet d'aubaine". Rappelons quand même qu'un pourvoi en appel est toujours possible !!!

Bref, depuis les deux décisions de justice, rendues en août, le calme est revenu au CE.

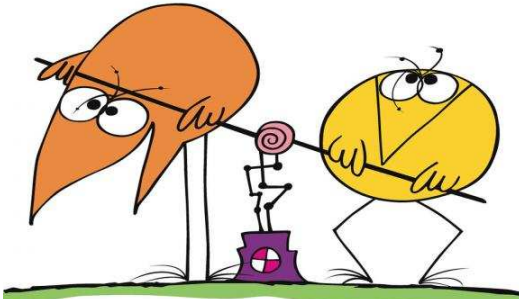
Presqu'une routine, des externalisations sont présentées pour consultation aux élus du CE et les élus, à l'unanimité, émettent des avis défavorables. Des OS émettent des avis sans que le CHSCT soit consulté préalablement. Un responsable de modules du CE a une nouvelle fois été désigné dans le plus grand secret et en toute illégalité. Sans avoir préalablement fait d'appel à candidature, les élus de l'alliance de gestion (CGT, SU et SUD) ont présenté leur "champion" et l'ont déclaré vainqueur.

**A combattre sans péril, on
trionphe sans gloire !!!**

A bientôt pour la suite de nos aventures avec toujours au programme...



→ Commission stress et risques psychosociaux

Stress et risques psychosociaux...**Mais que fait donc la CEIDF ?**

S'il y a bien un moment dans la vie d'une entreprise où une grande partie de son personnel est exposé au même moment à une situation des plus stressante, c'est bien la période de mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Quand certaines multiplient depuis une dizaine d'années les rapports et les enquêtes, d'autres négocient, signent des accords, les appliquent et mettent en place des plans d'actions.

Quelle est la situation à la CEIDF ?

- Depuis le rapport SYNDEX en 2000, il y a eu le rapport DRIDA (2008), le baromètre du climat social (2009) et les rapports d'expertises des cabinets Social Conseil et ARETE (2009).

- Parallèlement, la médecine du travail effectue une enquête permanente sur ce sujet. Cependant, les résultats n'ont pas pu être exploités depuis 2008.

- Dernière initiative en date, la mise en place d'une « commission prévention du stress et des risques psychosociaux » prévue lors des négociations fin 2009 et dont la 1^{ère} réunion s'est déroulée en mai 2010.

Une commission de plus ?

- Cette commission a pour finalité: « Proposer rapidement à l'employeur et aux organisations syndicales un plan d'actions prioritaires visant à réduire les risques psycho-

sociaux et le stress »

- L'occasion de faire un point sur ce qui avait été réalisé jusqu'à ce jour et rappeler le cadre légal.

- Nous rappellerons ici la responsabilité de l'employeur :

L4121-1 du code du travail : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :
1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Un sujet traité au niveau national.

Pourtant, un accord de Branche a été signé en juillet 2009 par toutes les organisations syndicales à l'exception de la CGT. Un accord qu'appliquent la quasi totalité des 17 caisses.

Cet accord précise que l'évaluation

du stress doit être abordée :

- au moyen d'outil d'observation issus de la recherche scientifique, garantissant leur caractère neutre et fiable,

- au travers d'une démarche garantissant l'objectivité des résultats et leur caractère exploitable, permettant d'élaborer des plans d'actions adéquats, dans le respect de la confidentialité des données individuelles, et des règles de déontologie applicables aux dispositifs d'évaluation,

Pour respecter l'accord, la CEIDF devra donc avant la fin 2011;

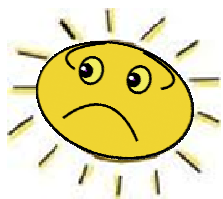
→ envoyer à l'ensemble des salariés un questionnaire,

→ procéder à des entretiens individuels auprès d'un panel de salariés volontaires,

→ restituer les résultats auprès du CHSCT et de la Commission nationale de suivi,

S'agit-il, pour notre Direction, d'une réelle volonté d'avancer sur le sujet ou un moyen de ne pas faire trop de vagues ?

Réponse avant la fin de l'année mais on ne pourra que le déplorer, après le PSE !!!



PAS DE TRÊVE ESTIVALE

Pendant l'été, le PSE s'est mis en place

sans observer la moindre trêve estivale malgré les procédures engagées.

Les entretiens avec la DRH se sont déroulés, les courriers d'affectation(s) ont été envoyés. La commission de suivi de l'accord du 17 février 2010 et la commission de suivi du PSE se sont réunies le 23 juillet et le 25 août.

Dans le cadre de l'accord :

La CFDT présente dans ces 2 commissions a bien évidemment été très active tant sur les modalités d'application de l'accord que sur le suivi des dossiers individuels nécessitant d'être accompagnés du fait de particularités non prises en compte (salariés reconnus travailleurs handicapés, état de santé, salariés victimes de VAMA, situation de famille, etc.).

La CFDT a également demandé la négociation d'un avenant à l'accord du 17 février 2010 afin de prendre en compte les 3 propositions d'emploi et de garantir aux salariés les mêmes droits tant après la première proposition qu'après la deuxième ou la troisième (garantie de classification ou compensation salariale).

La direction a répondu favorablement et nous a demandé de lui faire parvenir un projet de rédaction de l'avenant. La CFDT et la CGC ont fait parvenir conjointement des propositions. La direction s'est engagée à négocier et à aboutir dans la première quinzaine de septembre.



La CFDT a également demandé à la direction d'informer les collègues sur la fiscalité et les charges sociales applicables aux différentes indemnités prévues dans le cadre du PSE. La direction nous a demandé de lui faire parvenir les questions par écrit. Ce que nous avons fait dans la foulée

en indiquant que nous souhaitons qu'une information synthétique paraisse dans l'INTRANET.

Dans le cadre des dossiers individuels,

La CFDT agit et tente de faire rectifier le tir quand les situations le nécessitent. C'est ainsi que nous avons interpellé la direction sur les propositions d'affectation dans le réseau faites à des collègues reconnus travailleurs handicapés ou victimes de VAMA ou en état de santé précaire, etc. et pour lesquels il s'avère nécessaire de trouver d'autres solutions de reclassement. Ces dossiers sont en cours d'étude et devraient faire l'objet d'une deuxième proposition plus conforme aux situations rencontrées.

Par ailleurs et c'est un comble, des salariés volontaires pour le réseau ont des difficultés à être entendus ! Bien évidemment, ces cas doivent rapidement être solutionnés car la prise en compte des demandes de ces salariés peut permettre à d'autres d'être maintenus dans les fonctions Support.

→ Plan de Sauvegarde de l'Emploi...

Du côté judiciaire, deux décisions ont été rendues en août :

- la première le vendredi 06 août à 17h. Le juge a débouté le comité d'entreprise et les organisations syndicales SUD, CGT, SU et FO. Dès le 7 août, la CFDT a communiqué sur cette décision. Malgré la période de congés, nous avons estimé nécessaire d'informer rapidement les collègues. Cela nous a valu (une nouvelle fois !) un commentaire déplacé de la CGT et surtout complètement faux ! Non, la CFDT n'a pas eu connaissance de la décision du juge par la direction mais a attendu jusqu'à 18h ce vendredi 06 août pour obtenir le résultat. Ensuite, la CFDT a rédigé, mis en page et tiré un tract qui était diffusé dès le lendemain matin. Oui, à la CFDT nous ne comptons pas nos heures quand il s'agit d'informer, de défendre et d'accompagner le personnel de notre entreprise. Manifestement, la CGT ne peut concevoir un tel dévouement pour le personnel... Nous le regrettons fortement !

- la deuxième décision de justice rendu le 19 août (suite de la première mais avec l'action du CHSCT Siège) a abouti au même résultat : SUD, CGT, SU et FO ont été déboutées.

Un appel de ces décisions peut être engagé...

Il est tout de même curieux que certaines organisations syndicales (SUD, CGT et SU) aient fait intégrer dans un protocole de fin de grève les 3 propositions

d'emploi et valider ainsi le PSE puis l'attaquent en justice après...

Il est curieux que ces mêmes organisations syndicales mènent des actions en justice contre ce PSE en fustigent l'accord d'accompagnement social du 17 février 2010 alors même que certains de leurs militants vont bénéficier de cet accompagnement social !



Il aurait sans doute été plus pertinent d'être force de propositions au moment de négocier pour faire intégrer le maximum de garanties pour les salariés. Aujourd'hui, nous constatons que ceux qui ont dénigré cet accord demandent par exemple que les garanties de classification (classification équivalente y compris par le biais d'une mission ou indemnisation financière par le biais d'une augmentation de salaire équivalente à 100% du différentiel entre les RAM) soient appliquées après la 2^{ème} et 3^{ème} proposition !

La CFDT a compris depuis longtemps que la réorganisation allait s'imposer à la CEIDF puisqu'elle s'inscrivait dans une logique Groupe de réduction des effectifs des fonctions Support. A partir de là, s'opposer sans rien proposer

c'est laisser les salariés seuls sur le bord du chemin, livrés à eux-mêmes et sans la moindre garantie.

A la CFDT, nous avons certes rendu des avis négatifs sur la réorganisation de la CEIDF et sur tous les projets d'externalisation ou de mutualisation qui y sont liés, mais nous n'avons pas voulu laisser les mains libres à la direction pour mener à bien son opération de destruction d'emplois. Nous avons donc fait le nécessaire pour imposer des contraintes à l'employeur et obtenir des garanties pour les salariés. Ces contraintes et ces garanties sont le fruit d'après négociations qui ont été conclues par la signature d'un accord d'accompagnement social du PSE dit « accord de méthode », .

La CFDT est une réelle force de propositions et entend bien continuer à œuvrer pour l'intérêt du personnel. Et tant pis pour ceux qui ne savent que s'opposer sans proposer...

Alain LE GAC

Sur notre site, vous pourrez :

- Retrouver le dernier jugement,
- consulter le compte rendu de la dernière Commission de suivi de l'accord du 17 février 2010,

- laisser vos coordonnées afin que la CFDT soutienne votre dossier .



www.cfdt-ceidf.com

→ Réforme des retraites



retraites
soyons clairs !



Lettre adressée le 20 juillet à Mesdames et Messieurs les Député(e)s et Sénateur(ice)s,

Le projet de loi sur les retraites proposé par le gouvernement est dorénavant soumis aux débats et délibérations parlementaires.

La CFDT, à travers ce document, souhaite tout d'abord vous exposer les raisons essentielles de son désaccord avec cette loi. Nous voulons par ailleurs vous sensibiliser aux inégalités qu'il est nécessaire de corriger et qui sont amplifiées par les mesures prévues. Nous tenons enfin à vous exprimer notre souhait que soit inscrite dans la loi la perspective d'un véritable débat sociétal sur l'avenir des régimes de retraites. Le débat ouvrant la possibilité d'une réforme systémique que nous pensons, à terme, indispensable et seule capable de sauvegarder la répartition.

Vous trouverez ci-après une synthèse de notre appréciation sur le projet de loi portant réforme des retraites, ainsi que les grandes lignes de nos propositions. Pour la CFDT, la réforme voulue par les pouvoirs publics est porteuse d'une aggravation des inégalités, d'une restriction des possibilités de choix des salariés, sans pour autant garantir la pérennité du système. Ces aspects constituent autant de régressions par rapport aux avancées obtenues en 2003, notamment en matière de justice sociale. La question des retraites est d'abord sociétale. Elle ne se limite pas à sa dimension comptable. Elle nécessite un large débat où

les thèmes de l'emploi et du travail doivent également être abordés afin que la retraite par répartition retrouve la confiance de toutes les générations.

Le projet de loi est injuste ...

- Les salariés qui ont **commencé à travailler jeunes** devront cotiser plus longtemps que les autres, sans amélioration de leur pension. Or, 50 % des nouveaux retraités de la Caisse nationale d'assurance vieillesse ont d'ores et déjà cotisé, à 60 ans, au moins un trimestre au-delà d'une carrière complète, sans acquérir de droits nouveaux. Si le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est maintenu, c'est en laissant de côté toutes celles et ceux qui ont commencé à travailler à 18 ans et qui devront cotiser 44 ans.

- Les salariés qui sont **hors de l'emploi** au moment où ils partent à la retraite, soit près de 6 Français sur 10, seront amenés à rester au chômage, en maladie ou en invalidité plus longtemps, avec des allocations bien souvent plus faibles que leurs droits à la retraite.

- Les situations de **travail pénible** ne sont pas reconnues par le projet de loi, qui s'adresse uniquement aux salariés ayant déjà des atteintes à la santé à l'âge de 60 ans. La réforme est injuste pour les salariés exposés à la pénibilité qui ont une espérance de vie réduite en moyenne de 3 à 4 ans par rapport à l'ensemble des salariés. Enfin, en l'état actuel des propositions du gouvernement, la traçabilité de la pénibilité ne s'appuie pas sur les caisses de retraite et ne permet aucune action

de prévention ni de compensation.

- **Les fonctionnaires** subissent une réduction de leur pouvoir d'achat à travers un rattrapage de taux de cotisation salarial de 7,85 % à 10,55 %, sans compensation et en période de gel des salaires. Les conditions d'accès au minimum garanti seront plus restrictives, ce qui amputera les droits des fonctionnaires les plus modestes, notamment les femmes.

- **Les salariés aux carrières incomplètes** voient l'âge du départ sans pénalité reculer de 65 à 67 ans entre 2016 et 2021. Les femmes seront particulièrement concernées : près de 30 % d'entre elles partent actuellement en retraite à 65 ans.

- Les bas salaires seront défavorisés, **dans le public comme dans le privé.** Un complément de pension au titre du minimum contributif est versé à 42 % des nouveaux retraités du privé, et à 75 % de ceux qui partent en retraite à 65 ans.

Avec la réforme, les bas salaires auront donc plus de difficultés à accéder aux mesures qui compensent partiellement la faiblesse de leurs droits à la retraite .

- Le projet de loi prévoit la **prise en compte des indemnités journalières maternité** dans le calcul des pensions des mères de famille. Outre le fait que ces périodes ne sont pas considérées comme cotisées, ce qui a une incidence sur les départs anticipés pour carrière longue, cette mesure est très insuffisante au regard des écarts de pension entre les femmes et les hommes.

- Ceux qui ont cotisé à plusieurs régimes de retraite sont aujourd'hui pénalisés.

Le projet de loi ne mentionne même pas la situation des polypensionnés, alors qu'ils représentent près de 40% des nouveaux retraités.

... brutal

Il combine deux paramètres dans des délais très brefs : un recul des

→ Réforme des retraites

bornes d'âge de 4 mois par année civile entre 2011 et 2016 et une augmentation d'un trimestre, dès 2013, de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein, portée à 41,25 années. Dans les fonctions publiques, une révision à la baisse du montant des pensions affectera tous les départs anticipés des parents de 3 enfants qui déposeront leur dossier à compter du 1er janvier 2011. Alors même que l'emploi des seniors est une priorité, cette décision incitera les femmes fonctionnaires concernées à partir en retraite le plus rapidement possible.

... inefficace

Le projet ne vise que le court terme. L'équilibre financier à l'horizon 2018 n'est assuré qu'en **transférant des charges** vers l'assurance-chômage et l'assurance maladie qui ne sont pas comptabilisées.

Rien n'est prévu pour équilibrer le système de retraite au-delà de 2018 et les déficits continueront à se creuser, alors même que le recul des bornes d'âge aura produit tout son effet et que le Fonds de réserve des retraites aura été liquidé.

Enfin, **le texte ne répond pas à la situation de l'emploi** qui conditionne en grande partie l'avenir des retraites. La création d'une aide à l'embauche des seniors ignore les questions fondamentales des conditions de travail et des aménagements de fin de carrière.

... et inéquitable

Ce sont essentiellement les salariés qui doivent prendre en charge les conséquences de la crise : ils fournissent 85 % de l'effort financier, principalement à travers le recul de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans d'ici 2016. **Le recours à la fiscalité reste symbolique** et concourt seulement à 15 % des financements.

Le projet est également **inéquitable pour les plus jeunes générations**, car il dilapide les ressources du Fonds de réserve des retraites pour éponger une partie des déficits dus à la crise, alors

que ce fonds est destiné à faire face, dès 2020, à l'arrivée à la retraite des générations nombreuses du papy-boom. Il crée ainsi les conditions d'une augmentation des déficits futurs, qui reposeront alors sur les seules épaules des plus jeunes générations.

Pour une refonte globale du système des retraites

Afin de corriger les inégalités, de développer les possibilités de choix individuels et de pérenniser le système par répartition, la CFDT souhaite engager une réforme globale.

Les inégalités qui se creusent au fil du parcours professionnel s'amplifient au moment de la retraite. Elles doivent être combattues par :

- la reconnaissance des expositions à des **facteurs de pénibilité du travail** qui réduisent l'espérance de vie. Elles doivent permettre une réduction de la durée de carrière jusqu'à 3 ou 4 années, en lien avec le développement de la prévention des risques ;
- l'amélioration de la **retraite des femmes**, qui passe par des progrès en matière d'égalité professionnelle, une politique familiale active à travers la réforme du congé parental, et la reconfiguration des droits familiaux de retraite vers plus de redistribution en direction des femmes et des foyers modestes ;
- l'amélioration des **basses pensions**, et l'obtention de 100 % du Smic net suite à une carrière complète au Smic ; une meilleure prise en compte des **parcours morcelés** et des mobilités.

Pour sortir de la pénalisation des polypensionnés, la CFDT

demande l'engagement d'un large débat sur les conditions d'unification, à terme, des régimes de retraite des secteurs public et privé, et les contreparties associées.

Il est nécessaire d'augmenter les possibilités de choix individuels dans un cadre collectif, en permettant une

retraite à la carte. Cela suppose :

- l'amélioration de la lisibilité du système de retraite ;
- le maintien de la possibilité de prendre sa retraite à partir de 60 ans pour tous les salariés ;
- la possibilité de partir avant 60 ans sans pénalité pour ceux qui ont effectué une carrière complète ;
- la valorisation de la retraite progressive, qui permet de choisir le rythme de la transition entre travail et retraite ;
- le développement de l'idée d'un temps de pause en cours de parcours professionnel avec droit de tirage anticipé sur la retraite.

Garantir la pérennité financière des régimes de retraite implique :

- d'une part, un recours accru à la fiscalité sur les revenus du capital et les hauts revenus, ainsi que la remise en cause de certaines niches fiscales et sociales, nécessaires pour financer les solidarités, c'est-à-dire la prise en charge des effets de la crise, du papy-boom et des éléments de redistribution du système ;
 - d'autre part, pour le coeur du système assis principalement sur les salaires, une augmentation de la durée d'assurance correspondant à un partage équilibré des gains d'espérance de vie, à condition que les inégalités soient réduites et les possibilités de choix accrues, sans exclure une augmentation du taux de cotisation.
- Pour engager une telle réforme, **un grand débat de société** est nécessaire afin d'engager toutes les parties prenantes de la société civile dans une réflexion de fond, de nature systémique.

Pour une réforme vraiment juste, efficace et pérenne, nous demandons la refonte globale du système de retraites, sur la base de ces orientations.



→ Délégation du Personnel Siège : Réunion du 5 août 2010

DUREE DU TRAVAIL / CONGES

Temps partiel et formation métier :

Y aura-t-il des sessions de formation qui tiendront compte des jours non travaillés pour les salarié(e)s à temps partiel qui sont affectés sur le réseau d'agences afin qu'ils (elles) s'organisent en conséquence ?

TU SAIS QU'IL YA DE PLUS EN PLUS D'HOMMES QUI AIDENT LEURS FEMMES QUI TRAVAILLENT.



La possibilité de mettre en place des sessions pour les salariés en congés les mercredis est à l'examen.

CFDT :
Souhaitons que l'examen

ne s'éternise pas afin que ces collègues aient le temps de trouver des solutions de secours pour la garde des enfants, au cas où ...!

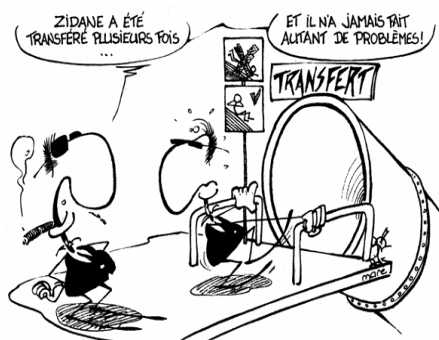
CLASSIFICATIONS / EMPLOIS

Mobilité interne :

Des salariés ayant rempli le questionnaire PSE, mais non concernés par la réorganisation (ces derniers sont confirmés dans leur emploi) peuvent-ils prétendre, dans le cadre de l'accord du 18/02/2010, aux mobilités internes (article 4.3.3).

Dans le cadre de l'article 4-3 de l'accord, ces salariés peuvent prétendre à une mobilité interne au groupe conformément à l'article 4-3-3.

L'article concerne les salariés dont l'activité est mutualisée ou externalisée, la réponse évasive de la Direction ne peut donc nous satisfaire.



Mobilité fonctionnelle

Une collègue des fonctions support, assistante des services bancaires qui avait émis le vœu depuis plusieurs mois de retourner en agence a reçu une affectation au siège.

Deux autres collègues ont fait la semaine de sensibilisation dans le but de retourner en agence et ont reçu leur affectation l'un sur le poste qu'il occupe actuellement au siège, l'autre sur un poste à définir dans un service du siège.

La direction peut-elle s'expliquer sur ses choix ?

Ces collègues qui n'ont pas obtenu satisfaction peut-être par manque de poste vacant à l'endroit souhaité, doivent renouveler leur demande. Les postes proposés, s'ils sont refusés, redeviennent vacants. La mise en ligne mensuelle des postes vacants existe à cette fin.

CFDT : La direction affirme que les postes des collègues dont le départ volontaire accordé par l'entreprise dans le cadre de la retraite ou du régime transitoire pour les 5 mois qui suivent, sont considérés vacants dès maintenant ce dont nous pouvons douter.

QUESTIONS DIVERSES

Mobilité et Entretiens DRH :

Des collègues reçus dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle s'interrogent par le peu de connaissance des interlocuteurs DRH quant à leur carrière passée dans l'entreprise.

Pour une meilleure préparation de leur entretien nous souhaitons savoir si les dossiers font l'objet d'une étude préalable par l'interlocuteur de la DRH avant son rendez-vous ? Faut-il venir avec son curriculum vitae, ses certificats médicaux d'aptitude, ... ?

Il se peut que les dossiers soient incomplets.



CFDT : Vu le nombre de remontrances en ce sens, il vaut mieux croire que les dossiers ont été allégés ...ou que c'est une tactique d'entretien... pour ne pas être désagréable ! Il faut dire que la direction ne s'embarrasse pas de considération avant le grand nettoyage de printemps ...qui a pris du retard.



Tous les comptes-rendus sur notre site

www.cfdt-ceidf.com



"Ça devait doubler quoi exactement ?"

"Bah, comme ça, les clients sont deux fois plus mécontents et deux fois plus méfiants !!!"

***La Caisse d'épargne dénoncée pour...
publicité mensongère***

La direction des fraudes vient de rendre un rapport qui engage la responsabilité de l'Ecureuil pour la promotion en 2001 d'un produit d'épargne qui n'a pas tenu ses promesses.

La Caisse d'épargne clouée au pilori ! La Direction générale de la concurrence de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) vient de reconnaître que la banque s'est rendue coupable de tromperie en présentant de manière trop alléchante les performances de son produit d'épargne Doubleo. Dans son rapport la DGCCRF affirme que la campagne garantissant le doublement du capital placé en six ans était de nature à induire en erreur les souscripteurs. Pire, elle estime qu'il «convient de retenir la responsabilité de la banque pour pratique commerciale trompeuse», c'est-à-dire publicité mensongère.

La promesse publicitaire lancée en 2001 par la Caisse d'épargne pour son produit de placement avait séduit quelque 240.000 souscripteurs. Au final le placement s'était révélé moins intéressant que prévu. D'après l'avocat de 300 des clients victimes, aucun des souscripteurs n'a en définitive bénéficié du doublement attendu.

Le parquet de Paris doit maintenant décider si l'affaire doit être renvoyée devant le tribunal correctionnel.

Le Figaro - 6 juillet 2010



Eviter les embûches !!!

Des dérapages et dysfonctionnements auraient été constatés dans le lancement de l'IZICARTE. Côté dérapages, ils se seraient produits dans la commercialisation. En effet, certains franchiraient la ligne blanche de la déontologie en proposant sans discernement cette carte à des clients déjà en difficulté ?

Côté dysfonctionnement, compte tenu des délais de fabrication très courts, les clients se retrouveraient avec une carte dont l'option « crédit » n'est pas encore activée.

Officiellement, la Direction nous a indiqué que ces pratiques étaient dangereuses et qu'il fallait insister sur l'information à notre clientèle... Afin de nous rassurer sans doute, elle a rajouté qu'elle assumerait sa responsabilité. En couvrant son personnel ou en le sanctionnant ?

A suivre ...

Quoiqu'il en soit, en ces temps difficiles, la prudence s'impose. Restez vigilants et attention aux sorties de route !!!

ATTENTION



**RESPONSABLE SÉCURITÉ
MÉCHANT !**

Nouvelle affaire juridique !!!

Deux représentants du personnel CGT auraient porté plainte contre le responsable de la sécurité de la ...CEIDF pour délit d'entrave. Il les aurait empêché de rentrer dans des locaux de l'établissement, ne respectant pas ainsi le droit relatif aux mandats que leur confère la loi.



Contact

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

Par téléphone

01.40.41.31.92 (CHSCT)
01.40.41.32.17 (DP/CE)
01.40.41.34.87
(Permanence syndicale)

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 :