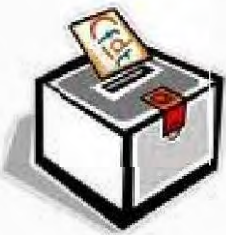


### ... LIBRES PROPOS... PROPOS LIBRES... OCTOBRE 2010

#### - Elections professionnelles

2 protocoles d'accords étaient ouverts à la signature. **Le 1<sup>er</sup> sur l'intégration du CRC au sein d'une UES** (Unité Economique et Sociale) avec la CELDA, ce qui représente une nette avancée sociale pour nos collègues du CRC qui auront ainsi accès aux œuvres sociales du Comité d'Entreprise, **le second sur les élections professionnelles**. La Direction a accepté la demande des Organisations Syndicales d'augmenter le nombre d'élus Délégués du Personnel.

6 Organisations Syndicales sur 7, dont la CFDT, ont signé ces accords.



**Le matériel de vote sera envoyé au domicile des salariés fin octobre.** Nous rappelons simplement que le Comité est actuellement parfaitement géré, au plan économique et au plan social, **avec notamment la forte**

**implication des élus CFDT, 2<sup>ème</sup> Organisation Syndicale en son sein** (poste de Secrétaire Adjoint, Responsabilité de la Commission Economique, Responsabilité de la Commission Enfants, participation dynamique aux travaux des Commissions Studios et LVVC (Loisirs, Voyages, Vacances, Culture).

**...alors, ne vous trompez pas de bulletin !**

#### - Part variable

JP Levayer, dans son indicible bonté, vient d'annoncer le versement d'un acompte sur la Part Variable 2010 pour les commerciaux. **Mais ne soyez pas dupes**, il ne s'agit pas d'une prime exceptionnelle mais d'une simple avance !

Au fait, et les salariés du Siège, n'ont-ils pas travaillé eux aussi ?... Pourquoi cette mise à l'écart ?

**Plutôt que cet artifice**, n'aurait-il pas été équitable que l'ensemble des salariés de la CELDA perçoivent une prime exceptionnelle ? (Voir sujet suivant)

#### - Négociations sur les modalités d'accompagnement des personnels des Fonctions Supports vers le Réseau Commercial

La CFDT est totalement opposée à cette restructuration. Elle assure néanmoins pleinement son rôle en participant activement à ces négociations pour que ces transferts s'effectuent dans le respect des accords, **et surtout dans le respect des individus**.

Notre démarche est ambitieuse dans la mesure où la CFDT demande que certaines des mesures proposées par la Direction soient appliquées à l'ensemble du personnel. **Exemple** : la Direction s'oriente **vers un accompagnement financier** pour les collègues mutés.

- A-t-elle pris conscience de la surcharge de travail générée par la redistribution des tâches qui concernera les personnels administratifs non mutés ?

- A-t-elle pris conscience de l'effet démotivant sur le personnel déjà dans le réseau, souvent mal rémunéré notamment en ce qui concerne les jeunes salariés ?

**C'est pour cela que nous demandons le versement d'une prime à l'ensemble du personnel de la CELDA.**

**Les résultats de la CELDA sont bons, ne l'oublions pas !**

**Concernant les limites fixées dans le cadre de la mobilité géographique**, nous souhaitons que les propositions faites dans le cadre de ces négociations soient étendues. (Ex : l'accroissement maximum de la Distance Domicile/Lieu de Travail pourrait n'être que de 20 kms pour les personnes transférées alors qu'il resterait de 30 kms pour les commerciaux en poste).



**Concernant les salarié(e)s à temps partiel**, nous demandons évidemment que les personnels concernés puissent le conserver, mais nous rappelons à la Direction notre demande

d'ouvrir des négociations sur ce thème. **Est-il normal, humain et socialement acceptable** que des salarié(e)s ayant de jeunes enfants se voient opposer un refus ?

.../...

## - Conditions de travail

Suite au rapport ESSOR, **accablant mais criant de vérité sur les conditions de travail dans le réseau commercial**, une sous-commission composée d'élus du CHSCT, de la médecine du travail, d'une assistante sociale et de la Direction est en place. Cette sous-commission est en charge de trouver des axes d'amélioration sur certains thèmes particulièrement sensibles.

Il a été dans un 1<sup>er</sup> temps décidé de former les élus CHSCT sur l'accompagnement des collègues se trouvant dans des situations délicates. Cette formation pourrait être étendue aux délégués du personnel ainsi qu'aux managers. Le représentant CFDT au sein de cette commission a travaillé en collaboration avec le service sécurité sur le toilettage du livret « Gestion de l'Aggressivité ». Cette nouvelle version sera validée en commission sécurité, et sera ensuite diffusée à l'ensemble du réseau. **C'est un 1<sup>er</sup> pas.** La CFDT est consciente qu'il est vital d'apporter de substantielles améliorations aux conditions de travail, **mais surtout qu'il est nécessaire de déterminer, d'analyser et de supprimer les sources du mal, quelles qu'elles soient, de manière à éviter que ces mauvaises conditions de travail perdurent.**

## - Horaires de travail

Dans le groupe BPCE, des menaces sur les horaires de travail apparaissent ici et là. Par exemple, en Bretagne Pays de Loire la fermeture tardive des agences est devenue une réalité (cf. notre tract de juin).

Pour en revenir aux conditions de travail abordées dans le paragraphe précédent, la CFDT a fait, en préambule de la 1<sup>ère</sup> réunion de la sous-commission, une déclaration qui précisait à la Direction que les horaires de travail font partie intégrante et inaltérable des conditions de travail.

**Il est hors de question pour la CFDT d'être passive sur cette partie de l'organisation de l'activité professionnelle qui pourrait avoir d'importantes conséquences sur la vie personnelle des collaborateurs, et par là même, sur leur vie familiale.**

## - Treizième mois

**Rappel :** suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 01/07/08 sur les bulletins de salaire déoulant de l'action d'une Organisation Syndicale, les salariés présents fin 2002 ont vu la réapparition sur leurs bulletins de salaire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, des lignes PF, PDE, Prime de Vacances, **avec les dégâts collatéraux que cela a occasionné :** les augmentations de salaire ne s'appliquent maintenant **que sur le Salaire de Base**, (hors Prime Familiale, PDE, Prime de Vacances !), les heures supplémentaires effectuées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 ont également une assiette calculée **seulement sur le Salaire de Base / Idem pour la Part Variable, etc...** ... **Bref, de l'argent qui part en fumée !...**



**Reste à voir maintenant si nos patrons paieront le 13<sup>ème</sup> mois sur les 4 lignes, ou seulement sur le Salaire de Base, comme cela a été écrit dans les réponses de la Direction aux questions DP Siège de mars.**

**Questions posées par la CFDT en Délégués du Personnel de septembre (extraits) :**

## - Information Juridique / Congés des salarié(e)s à temps partiel

« En CELDA, les salariés à temps partiel ont **leurs jours flottants** proratisés en fonction de leur temps de travail. Les accords de 2004 ne font pas état de cette possibilité.

Un arrêt de la Cour de Cassation du 19/05/09 (arrêt n° 07-44609) indique clairement que, en l'absence de toute disposition conventionnelle spécifique s'appliquant aux jours de congés supplémentaires concernant les salariés à temps partiel, un employeur n'est pas fondé à réduire le nombre de jours de congés supplémentaires en fonction de la durée du travail des salariés.

Nous demandons que la Direction applique cette règle de droit, et qu'elle attribue à l'ensemble des salariés à temps partiel les 6,5 jours flottants». **La CFDT sera attentive à la réponse finale apportée par la Direction qui a pour l'instant déclaré « être à l'étude de cette question ».**

## - GC PROFESSIONNELS

« Les formations ITB GC PRO vont se dérouler pendant plusieurs semaines à Lyon sur **2 journées complètes, les vendredi/samedi ou lundi/mardi.**

S'agissant de dérogations à l'horaire collectif de travail, **quelles sont les conditions d'indemnisation ?**

(En ce qui concerne le paiement ou la récupération des heures supplémentaires, la compensation du temps de repos égal à la ½ journée dont les salariés n'auront pas pu bénéficier au regard des 2.5 jours de repos hebdomadaire, le temps de trajet, le paiement des frais de transport...) ». **Suite à cette question, la Direction a répondu que « les dispositions légales et conventionnelles seront appliquées ».**

Faites valoir vos droits - Si problème, nous contacter.

**[RESPECTÉS]**



**Etre élu CFDT, c'est savoir agir sans s'agiter !**

**Les délégués syndicaux CFDT CELDA :** Alain FARGEAS – Gilles RULLIERE – Joëlle SERME. St Etienne le 18 octobre 2010