

### Compte Rendu Syndical Comité d'Entreprise Novembre 2011

#### Dispositif Part Variable 2012 (payable en 2013)

L'enveloppe des **Fonctions Supports** représentera 23% du total de celle de la CELDA, avec une répartition de 30% en collectif et 70% en individuel. L'évaluation des résultats se fera en fonction de **l'appréciation managériale**.



**Pour le réseau commercial**, l'enveloppe sera déterminée **par Structure Commerciale en fonction de l'atteinte de la NAO et de l'écart au 1<sup>er</sup>**,

répartie à 30% en collectif et 70% en individualisé.

Autrement dit, **la notion de Benchmark est mise en place** pour le calcul de la Part Variable des agences ! Une Structure Commerciale qui exploserait ses résultats, se retrouvera cependant pénalisée par les autres Structures Commerciales faisant encore mieux qu'elle !... Le concept de la Part Variable avait déjà des effets « dérivants », mais introduire cette notion d'écart au 1<sup>er</sup> est totalement inique et scandaleux. On imagine déjà qu'une pression encore plus intense sera mise par certains managers pour ne pas être pénalisé par cette nouvelle règle.

La Direction croit t'elle que *le stress, les risques psycho sociaux, et le mal être au travail* vont s'estomper avec de telles décisions ? Non ! C'est tout le contraire qui va se passer en 2012, avec la mise en place de cette mesure totalement décalée.

La BDR sera également sur le schéma 30/70.

De plus, l'enveloppe globale de la Part Variable ne pourra pas excéder 2.5 % de l'excédent Brut d'Exploitation 2012.

La Direction veut bien rémunérer la surperformance, mais seulement jusqu'à un certain point...

#### Offres de prêt

**Les offres des prêts contrôlés au CTC** seront bientôt édités par un prestataire externe. **Les offres des prêts simples contrôlés en agence (prêts réglementés**

*avec Saccef et CNP*) seraient également édités chez un prestataire externe sans passer préalablement par le CTC, avec une généralisation à l'ensemble des agences au 2<sup>ème</sup> trimestre 2012.

La Direction affirme que les 1,1 ETP gagnés au CTC sur cette tâche seront profitables à *un renforcement de l'assistance du réseau commercial, du client, etc.* mais lorsque l'on connaît le coût financier très conséquent généré par cette évolution, on peut avoir quelques inquiétudes sur la pérennité de cette « louable intention », d'autant plus que les Caisses qui ont déjà mis en place cette mesure l'ont fait dans une période de croissance du crédit immobilier, alors que pour la CELDA cette mesure sera effective dans une période de tassement du crédit immobilier.

Ce dispositif risque de dégrader la qualité dans la mesure où il est actuellement possible de faire passer en priorité des dossiers urgents, et d'avoir une souplesse certaine de traitement qui est profitable, *in fine*, au client parce que l'édition des offres est réalisée sur le même lieu géographique que le contrôle des dossiers.

**Concernant les prêts dits « simples »**, il nous semble primordial qu'ils continuent de transiter par le CTC avant l'édition de l'offre de prêt, de manière à ce que nos collègues du CTC puissent continuer à y « jeter un coup d'œil », sachant que leur professionnalisme et leurs compétences peuvent éviter en amont des problèmes susceptibles de générer des risques financiers pour l'entreprise, mais également des risques pour les instructeurs de dossiers.

#### Temps partiel



Des discussions sont en cours entre la Direction et les Organisations Syndicales, dans le but de trouver des solutions pour satisfaire davantage les demandes de temps partiel, notamment pour les jeunes

mères de famille travaillant dans le réseau commercial, là où se situe le cœur du problème.

La DRH n'était jusqu'à présent pas dans « la boucle », c'est-à-dire qu'elle n'avait pas connaissance des demandes de Temps Partiel, *même si cela peut sembler surréaliste*, la décision finale appartenant jusqu'à présent aux Directeurs de Groupe.

Une procédure va être mise en place par la DRH pour pallier à cette anomalie. Il est sans doute nécessaire de rappeler que les anciens Temps Partiel étaient définitifs, alors que les nouveaux Temps Partiel (*lorsqu'ils sont acceptés*) sont conclus pour une durée d'un an, éventuellement renouvelables d'année en année, ce renouvellement s'apparentant souvent à un véritable chemin de croix.

Les collègues ayant un temps partiel définitif seront reçus par les chargés RH pour faire un point, et avoir une réflexion sur un déplacement *éventuel et accepté* de leur journée de Temps Partiel (en principe de mercredi), vers un autre jour de la semaine.

Le cas échéant, cela permettrait aux jeunes mères de famille, de pouvoir bénéficier de ces mercredis sans que leur hiérarchie ne puisse leur opposer l'argument ultime de refus « *il y a trop de monde en Temps Partiel le mercredi, donc je refuse ton Temps Partiel* »...

La CFDT, qui est très impliquée sur le sujet du Temps Partiel, profite de cette occasion pour interpeller les Directeurs de Groupe afin de leur rappeler qu'il est tout à fait possible de concilier et d'harmoniser le temps de travail des salariés avec la vie de l'entreprise. Avoir une approche humaine et sociale de la gestion RH au sein des Groupes n'est pas du tout en contradiction avec les intérêts de l'entreprise. Cette remarque est d'ailleurs valable pour l'affectation géographique des salariés qui devrait être naturellement à proximité du domicile.

### Baromètre satisfaction interne Successions



140 salariés du réseau commercial ont été sondés fin septembre. Le diagnostic qui en

découle fait apparaître des remarques sur quelques sujets, mais *essentiellement sur le délai de règlement des contrats d'assurances vie CNP (77% de peu ou pas du tout satisfaits)*. Un diagnostic n'a de sens que s'il est suivi de mesures correctrices qui doivent être mises en place par la Direction concernée tout en intégrant une réelle transversalité avec la Direction Qualité. A noter tout de même que, *concernant le délai le règlement des contrats d'assurance vie CNP*, les élus ont tiré depuis déjà bien longtemps la sonnette d'alarme, mais bon, ce baromètre va peut être faire avancer les choses... *Rêvons encore...*

Récemment, nous avons alerté la Direction sur les nouveaux locaux mis en place sous forme d'Open Space. Il est évident pour nous, mais surtout pour les salariés du service concerné, que les conditions de travail auraient pu facilement être optimisées à un moindre coût. Le baromètre satisfaction interne Successions ne s'en serait que mieux porté !

### Accord GPEC

Un accord Groupe sur la **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** a été signé le 28 octobre par la CFDT, l'UNSA (SU) et FO. Il est difficile de synthétiser 39 pages en quelques phrases. Retenons que cet accord, *qui a au moins le mérite d'exister*, aborde notamment des dispositifs de gestion des ressources humaines (*entretiens, formation professionnelle, dispositifs d'accompagnement spécifiques*), la mobilité au sein du Groupe, l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité (*embauche, formation, promotion professionnelle, égalité salariale, articulation vie professionnelle et responsabilités familiales ...*), l'accompagnement des seniors (*anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation, l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, etc.*).

Cet accord n'est pas encore à ce jour en ligne sur l'intranet. Nous vous invitons à le lire. **N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez l'avoir.**

St Etienne le 3 décembre 2011

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

Les élus CFDT au Comité d'Entreprise : Gilles Rullière - Myriam Berthon - Marc Tibi - Serge Souche. RSCE : Alain Fargeas