

Lens le 8 février 2011

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU COMITE D'ENTREPRISE DU 28/01/2011 LES PRINCIPAUX POINTS :

EVOLUTION DE L'ORGANISATION DES DIRECTIONS :

SUPPORT AU DEVELOPPEMENT, SVP RESEAU, COLLECTE, INGENIERIE ET ACTIVITES
TRANSVERSALES, MARKETING, COMPTABILITE

Encore une modification d'organisation !!! Après RFS, avec son corollaire, le PSE, puis une nouvelle réorganisation d'un nombre substantiel de Directions, voici 5 nouvelles Directions impactées par des changements. **A quand la stabilité ?**

DIRECTION SUPPORT AU DEVELOPPEMENT SAD :

SVP RESEAU: transformation de l'unité en Département. :

⇒ création du poste de responsable de département : transfert du responsable département réseau physique déjà rattaché dans l'organigramme à la direction du SAD. !!!!!

⇒ Suppression de 3 postes de Gestionnaires SVP

⇒ Création d' 1 poste de Chargé d'Etudes SVP (TM5) et de deux postes de Chargé d'Etudes et d'Exploitation (TM5) en charge de l'assistance.

***Mais s'agit-il vraiment de transfert de trois postes de TM4
de gestionnaire SVP réseau vers 3 postes TM5 ?***

A qui profiteront ces hausses de classifications, quant on sait que :

- les gestionnaires SVP réseaux en nombre effectif réel de 8 et non 9 (organigramme) font déjà tous le travail de ces futurs TM5

- qu'un moniteur des ventes est déjà rattaché, toujours dans l'organigramme, à cette unité support et qu'une autre personne est déjà en mission dans cette même unité.

Le calcul est vite fait : 8-2 = 6 !!!!! Y'aurait-il des personnes à reclasser ?

Une fois de plus, la baisse notable du nombre de Gestionnaires va entraîner des difficultés pour les collègues du Réseau. Mais les économies priment !!! (pour la Direction, primes !!!)

INGENIERIE INGENIERIE ET ACTIVITES TRANSVERSALES : l'Unité est transformée en Département, il s'agit d'une évolution !

⇒ Des postes de Chargés d'Etudes et d'Exploitation deviennent des postes de Chargés d'Etudes et Projets Transverses SAD (TM5/CM6).

La classification dépendra de l'importance des projets confiés. Là aussi, le flou artistique est de mise.

Qu'est-ce qu'un projet important, et qu'est-ce qu'un projet moins important ?

DEPARTEMENT COLLECTE :

L'Unité Epargne et Collecte reprend désormais les activités du Support Collecte. Les Titres et Assurances sont regroupés dans une seule unité. .

Au total, on diminue la Collecte d'une personne !!!

DIRECTION MARKETING ET DISTRIBUTION :

Une fois de plus, les ***motivations du projet sont ubuesques !!!*** La Direction explique la finalité du projet par « l'opportunité récente de l'évolution professionnelle de 2 responsables de département permet de réajuster l'organisation de la Direction » (sic).

Une bonne organisation voudrait que l'on détermine avant toute chose une structure de services cohérente en amont et que seulement ensuite on choisisse les hommes qui correspondent pour occuper les postes.

Et bien NON en CENFE, l'organisation dépend des personnes qui partent ou à reclasser.

Si un ou plusieurs collègues quittent le service, on réorganise, en clair, on supprime les postes qu'ils occupaient et si on veut réduire des postes (masse salariale oblige !) on réalise des transferts qui apparaissent comme des créations, subtile la nuance!!!

A se demander si ils effectuaient réellement un travail, puisque les postes ne sont pas systématiquement remplacés !!! Economies, économies, que voulez-vous !!!

Après les calculs de la DRH, au total, la Direction du Marketing et Distribution diminue d'un poste (1 de plus !!!)

DIRECTION DE LA COMPTABILITE .

Là aussi, **on parle d'optimisation d'organisation** : C'est pour mieux vous tromper, mon enfant !!! Les Unités du Département Reporting Financier et Fiscal sont supprimées. Les activités de Reporting sont regroupées à l'intérieur du Département Reporting Financier et Fiscal.

Le poste de Responsable de l'Unité Reporting Règlementaire est supprimé !!!

ACCORD COMPTE EPARGNE TEMPS :

Cette négociation, commencée il y a fort longtemps, n'avait que trop duré.

Principales avancées par rapport à l'accord PDC ne vigueur pour la CENFE :

- La possibilité de verser au CET la prime d'intéressement et la prime de participation.
- Possibilité de convertir en argent 5 jours par an de congés payés affectés dans le CET
- L'abondement de l'entreprise à hauteur de 15% au lieu de 10% dans le précédent accord PDC, dans le cadre :

-d'une cessation totale ou partielle d'activité avant le départ effectif en retraite, dit congé de fin de carrière, hors éventuel dispositif de préretraite progressive

-d'un congé de formation hors temps de travail

-d'un congé de solidarité familiale

-d'un congé de soutien familial

-d'un congé pour catastrophe naturelle

-d'un congé de solidarité internationale

Points négatifs :

➤ La règle du 10^{ème} et l'octroi de droits à congés pendant l'utilisation du CET ne sont pas retenues par la Direction.

➤ Pas d'abondement pour les autres congés

➤ Aucun engagement précis de la Direction de remplacer les salariés en CET en agence !!!

Nous avons émis un avis d'ABSTENTION sur ce projet !!! Nous nous réservons la possibilité de signer l'accord, ouvert à la signature du 01/02 au 11/02.

BILAN TRIMESTRIEL DE L'EMPLOI AU 31/12/2010 :

Les principaux points :

Effectifs CDD/CDI

Effectif	31/12/09	31/12/10	Différentiel	
CDI	2221	2081	-140	-6,30%
CDD	69	124	+55	+79
TOTAL	2290	2205	-85 %	-3.71

Effectif	31/12/09	31/12/10	Différentiel	
Commercial CDI	1523	1483	-40	-2.63%
Commercial CDD	63	105	+42	+16,67
Support CDI	698	598	-100	-14,33
Support CDD	6	19	+13	

Concernant les départs CDI soit **176** sorties, nous avons demandé des explications sur :

- Les démissions externes : **31** (ça fait beaucoup !!)
- Les licenciements économiques : **91** (cela correspond-t-il au PSE ?)
- Les licenciements autres : **29** (quels sont-ils ?)
- Les ruptures conventionnelles : **10** (correspondent-elles à des personnes du réseau, du siège, pour quel montant moyen ?)

LES PROMOTIONS CDI :

58 en 2009 contre 151 en 2010 soit **93** promotions en plus.

On note cependant :

+61 promotions en TM4 en 2010 (essentiellement des femmes = 45), contre 48 personnes en TM4 sorties en 2010

+29 promotions en CM6 en 2010 , contre 27 personnes en CM6 sorties en 2010

+6 promotions en CM8 en 2010, contre 8 personnes en CM8 sorties en 2010

A vous de juger !!!

TEMPS PARTIEL :

207 collègues ont pu bénéficier d'un temps partiel en 2010 soit 6 temps partiel de plus qu'en 2009.

Mais ne nous leurrons pas c'est uniquement grâce au Congé d'éducation parentale qui passe de 33 à 45 et que nos chers patrons ne peuvent pas refuser !!!!!

Pour les temps partiel « convenance personnelle » il y en avait 161 en 2009 et bizarrement 159 en 2010 !!!!!

La volonté de la Direction était de faciliter l'accès au temps partiel en NFE !?!

Au vu de tous ces chiffres, on peut constater la baisse drastique des effectifs entre 2009 et 2010. Certes, la réorganisation des Fonctions Supports, et son corollaire, le PSE, y sont pour beaucoup !!! Cependant, nous pouvons constater également une baisse des effectifs dans le réseau commercial (-2.63% de CDI), ce qui est paradoxal, eu égard à la volonté affichée de la Direction de promouvoir le « commercial » au détriment des fonctions « support ».

Ainsi, tant les commerciaux que les administratifs se retrouvent en sous-effectif, et la charge de travail s'accroît toujours plus !!!

En outre, les démissions externes s'accroissent (31 en 2010). Il n'y a vraiment pas de quoi pavoiser, Messieurs de la Direction.

PART VARIABLE :

Vous avez sans doute eu connaissance de ces objectifs pour 2011. Nous ne vous republierons donc pas les tableaux présentés par la Direction.

3 grands critères : ACTIVITE COMMERCIALE : 75%

 QUALITE : 20%

 RISQUES : 5%

Il est à noter que dans l'ACTIVITE COMMERCIALE, l'ACTIVATION CLIENTS (le nouveau « dada » de nos dirigeants) représente 20%, les VENTES NETTES 10%, les CREDITS 20%, l'EPARGNE 15%, la TARIFICATION, 10%.

En ce qui concerne la QUALITE, le baromètre « satisfaction clients » ne représente que 7%, contre 8% pour les dossiers de CREDITS IMMOBILIERS en anomalie. Il nous semblait que la satisfaction clients passait avant tout, mais nous avons dû mal comprendre !!!

Estimation de la PV 2010 :

La moyenne Réseau se situe à 6.10% (contre 4.37% en 2009) 100% des agences déclenchent !!!

Bravo, mais les taux varient de 1% à 11.50% !!! Cherchez l'erreur ?

INTERESSEMENT ET PARTICIPATION 2010

Le montant de l'INTERESSEMENT se situe, au 30/11/2010, à 7.5M€, contre 4.4M€ en 2009, soit une augmentation de **70%**. Ces chiffres sont encore provisoires. Il faut attendre l'arrêt définitif des comptes au 31/12/2010. !!!



Vos élus et représentants *Cfdt* au Comité



**Vous pensez comme nous,
REJOIGNEZ NOUS !
ADHEREZ A LA *Cfdt*
Etre syndiqué *Cfdt*
c'est avoir la parole, être entendu et
défendu.**

Nathalie HEYSEN, Philippe DUBOIS
Christian MICHALSKI, Didier ROGER
30 rue des jardins 62300 Lens
☎ : 03-21-28-73-24, portable 06-82-01.31.76

nfe@cfdt-ecureuil.com , et sur le site : www.cfdt-ecureuil.com

J'ADHERE A LA SECTION CFDT DE LA CAISSE D'ÉPARGNE NORD FRANCE EUROPE

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle : -----

👤 Professionnel

👤 Personnel

@ :

Date de naissance :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Agence ou service :

Classification :

Fait à _____ , le _____

Signature :

AUTORISATION DE PRELEVEMENT

Je soussigné(e), Nom : _____ prénom : _____

Demande à la section Syndicale C.F.D.T de la Caisse d'Épargne Nord France Europe, et, sauf instructions contraires de ma part lui parvenant en temps utile, de faire prélever mensuellement en sa faveur les sommes de _____ € que je lui devrai au titre du paiement de mes cotisations.

Compte Caisse d'épargne Nord France Europe

Etabli code guichet n° cpte clé R.I.B
/ _ _ _ _ / _ _ _ _ / _ _ _ _ _ _ _ _ / _ _ _ /

Fait à _____ , le _____

Signature :