



Christine DAVRON
Technicienne REA
Déléguée Syndicale,
Elue CSE – CSSCT
et com. Formation
06.64.63.87.03



Lénie MARCUSSE
Assistante
Troyes Pont Vert
Déléguée Syndicale,
Elue CSE – CSSCT
et com. sociale
06.17.62.61.45



Christophe MANINI
Technicien MAV
Délégué Syndical,
Elu CSE et com.
économique et
mutuelle
06.78.37.27.59



Cyril D'IMPERIO
Conseiller Co.
Chenove
Elu CSE
Suppléant au Conseil
D'Administration de la
CR
06.66.69.02.08



Florian LABRO
Assistant IMS
Délégué Syndical
Elu CSE suppléant et
com. logement
06.80.37.44.27



Cyrielle MONIOTTE
Conseillère PRO AGRI
Seurre
Elue CSE suppléante et
com. formation
suppléante

Et aussi :

Mickaël LIOTET (ORG) Délégué syndical
06 84 54 53 58

Laetitia HUBERT (MON) Déléguée syndicale
06 20 49 12 77

Catherine BIELA (Secteur Grand Troyes)
Représentante syndicale au CSE

Merci !

Maintenant reprenez le travail !

Les notes d'actualité des 29 janvier 2021 concernant les Résultats financiers de la Caisse Régionale et 11 février concernant les Résultats du Groupe se résument ainsi :

- la CR confirme sa solidité financière et
- le Groupe démontre la force de son modèle. Nous vous invitons à (re)prendre connaissance des éloges de ces deux notes ainsi que des vœux de nos Dirigeants.

Dans le contexte si particulier que nous avons traversé en 2020, nous attendions d'avantage que des remerciements pour notre agilité, et notre résilience.

Aujourd'hui, plus que jamais, notre mission d'élu est de protéger la santé et les conditions de travail des salariés. Vous êtes nombreux à nous avoir remerciés pour notre investissement et notre combativité durant les confinements et cela nous va droit au cœur.

Nous faisons tout notre possible pour que vous soyez sereins lorsque vous prenez votre poste de travail.

Enfin nous avons obtenu le télétravail tournant pour les agences à partir du 15 mars (à force d'exprimer cette demande à chaque réunion de crise COVID).

Nous faisons également le maximum afin que notre pouvoir d'achat soit maintenu. Mais le dialogue social dans notre belle entreprise se tend et notre persévérance est mise à l'épreuve, vos représentants SNIACAM ont fait :

- une demande de prime durant le premier confinement : Refusée !
- une demande de prime pour l'année si difficile qu'a été 2020 : Refusée !
- une demande de prime Pouvoir d'Achat 2021 (la prime PEPA n'ayant pas été reconduite par le gouvernement) : Refusée !
- une demande du maintien des 2 % pour l'enveloppe RCI/RCP : Refusée !

Nous allons ouvrir les négociations au sujet de l'Intéressement et la Participation avec l'espoir que la Direction veuille aboutir à un accord. Nous sommes prêts, nous avons des propositions mais souhaitons d'abord savoir où la Direction souhaite aller.

Dialogue social by CACB

Afin de compléter la définition de l'OIT, en entreprise, le **dialogue social** désigne principalement les relations formelles entre l'entreprise et les salariés, c'est-à-dire entre le **Dirigeant** (lui-même ou représenté) et les **représentants du personnel** au sein des différentes instances Représentatives du Personnel (ou IRP).

La principale mission de ce dialogue est de favoriser la **mise en place de consensus** entre les différentes parties qui participent au débat. Ainsi, plus le Dirigeant est favorable à la **circulation de l'information**, à la consultation la plus large possible et à la **prise en compte des idées d'une manière décloisonnée**, plus le dialogue social trouvera matière à s'épanouir en entreprise.

Pour mettre en place un vrai dialogue social dans l'entreprise, il faut que **les relations entre les différents acteurs soient équilibrées**.

C'est-à-dire que les autres éléments de régulation sociale fonctionnent correctement. Ainsi, par exemple, un salarié doit pouvoir choisir de remonter une information ou une difficulté directement auprès de son encadrement, ou via ses représentants. De même, la Direction doit pouvoir communiquer avec les salariés directement (journal interne, réunion du personnel, vidéos, ...), via l'encadrement (réunion d'équipes, ...), ou par l'intermédiaire des IRP (consultation CSE, ...).

Le dernier baromètre social (2018) révélait que :

- 43 % des répondants estimaient qu'il est impossible d'exprimer sans crainte ses idées et opinions
 - 46 % estimaient que la Direction n'était pas à l'écoute des suggestions et remarques.
- Qu'en serait il aujourd'hui ?*

Il est également nécessaire que les relations entre les différents acteurs du dialogue social soient apaisées. Dans le cas contraire, **l'entreprise prend le risque de négociations difficiles**, voire, dans les cas les plus extrêmes, de perte du dialogue social comme ce fut le cas pour la Négociation Annuelle Obligatoire (enveloppe RCI/RCP)

Ainsi, **l'enjeu du dialogue social** n'est pas seulement dans le respect des obligations légales et réglementaires au niveau des IRP. Il est surtout **dans la prise en considération des salariés, et dans leur participation active à la vie de l'entreprise** (quid des actions suite au Grand REX ?).

DIALOGUE SOCIAL, *def*

Selon l'Organisation Internationale du Travail, le **dialogue social** regroupe l'ensemble des processus de négociations, de partage de l'information ou de consultation mis en place entre le gouvernement, les employeurs et les salariés dans le cadre de problématiques ou de questions liées à la **politique économique et sociale** menée par l'Etat.

MOB'ALICE

A partir du 12 avril 2021, les candidatures internes seront accessibles depuis ce nouveau Workflow, dans Alice.

Ainsi, seront assurés

- La diffusion des postes
- La transparence sur l'avancement des candidatures
- Le suivi jusqu'à la réponse au candidat

La possibilité de mettre une alerte sur un type de poste sera ouverte.



Programme Négociations en cours

Au niveau NATIONAL

- Télétravail

la FNCA souhaite reporter le sujet à fin 2021.

- Conditions de travail

Dans les discussions, l'accord ne prévoit pas d'aborder la pression commerciale, le suivi du temps de travail et la charge de travail. Les clients sont prioritaires sur les salariés

- Incivilités

Un accord a été signé le 25 novembre 2020 pour application à compter de cette année.

A CACB

- Accord HECA sur les travailleurs handicapés

A la signature, cet accord prévoit désormais l'accompagnement des aidants.

- Le Télétravail

Un groupe de travail a été mis en place sur le travail à distance ce qui inclus le télétravail à domicile où en espace partagé dans l'entreprise (bureau le plus proche du domicile, site ...).

La Direction privilégie un accord local sur le 2nd semestre en tenant compte de nos spécificités après les travaux des groupes du Grand Rex « travailler autrement » et propositions des élus.

- REC

Les négociations ont été ouvertes fin 2020, au cours desquelles nous avons fait des propositions (cf tract).

- INTERESSEMENT / PARTICIPATION / PEE / PERCOL

Le 11 mars, les négociations seront ouvertes sur ces sujets qui représentent une part importante de notre rémunération annuelle.

- FORMATION PROFESSIONNELLE

Ouverture de la négo le 11 mars.

- GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Ouverture de la négo le 11 mars.

Clap de fin sur Cash Investigation : Nos très chères banques

L'émission a été diffusée le 4 février dernier mais quelques jours avant, nos efforts de veille de l'information nous ont permis de visionner le reportage et de saisir notre Direction pour lui faire connaître nos inquiétudes.

Il aura fallu attendre le jour de la diffusion pour qu'on nous accorde un entretien visio où la discrétion était le mot d'ordre (alors que les salariés d'autres CR avaient déjà reçu un message de leur Direction pour les rassurer).

Evidemment, nous ne cautionnons pas toutes les accusations portées mais cela a remis en lumière des pratiques que nous voudrions voir disparaître :

- les tableaux de suivi nominatifs que nous évoquons très régulièrement en instance.

- la pression du collectif, par le biais des challenges (un collègue choisi par son manager fait le relai avec le reste de l'équipe pour « compter les points »)

**Nos conditions de travail ne sont pas aussi idéales
que dans les campagne publicitaires.**

CHAMPAGNE BOURGOGNE - EDS 04905
Bulletin d'adhésion

Sniacam
CHAMPAGNE-BOURGOGNE

Nom : _____

Prénom : _____

Adresse du domicile : _____

N° de téléphone portable : _____

Adresse mail personnel : _____

Affectation : _____

EDS : _____

N° téléphone bureau : _____

Déclare adhérer au SNIACAM CHAMPAGNE BOURGOGNE et autorise le prélèvement mensuel de la cotisation fixée annuellement par le bureau du syndicat sur mon compte en remplissant le mandat de prélèvement SEPA que l'on m'enverra à réception de ce bulletin d'adhésion. Ce document vaut pour les prochaines annuités et jusqu'à extinction du mandat.

COTISATION :

10 euros par mois soit 4 euros après crédit d'impôt

Fait à

Le

Signature