



Christine DAVRON
Technicienne ACA
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.
Chenôve
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
Chargée AGRI-VITI
Beaune Centre
Elue CSE suppléante et
com. formation
suppléante

Et aussi :

Nathalie KOWALYSZYN (Cons Part
Châteauvillain) Déléguée syndicale

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

Catherine HERVE (Patrimoine)
Représentante syndicale au CSE

LE PROJET D'ENTREPRISE VA-T-IL NOUS SAUVER ?

Notre belle entreprise se porte à merveille, les résultats financiers au 30 septembre sont d'un niveau équivalent à 2019 malgré le contexte de la crise sanitaire. Pourtant le taux d'atteinte général de la REC dépasse à peine les 51 %.

Quelle analyse pouvons nous faire ?

Les Organisations Syndicales ne sont pas en co-gestion mais nous sommes force de propositions, notamment sur ce dernier sujet prégnant.

La négociation sur la REC s'est ouverte récemment, nous avons beaucoup d'espoirs après une première prolongation de l'accord l'an dernier. Nous attendions de vrais échanges avec une simplification, un regard sur la note technique, une révision des bases ... bref, une véritable négociation !

Au final la Direction nous demande à nouveau une prolongation de l'accord pour cause de projet d'entreprise (l'an dernier c'était pour cause de COVID).

Quand allons nous commencer à négocier ?

De même le dialogue sur la Qualité de vie au Travail nécessite d'approfondir la véritable notion de travail, d'organisation du travail, des conditions de travail et surtout aborder enfin le télétravail comme nous le demandons depuis 2018 !

Là encore la Direction nous demande de reconduire l'accord existant afin de se laisser le temps de négocier l'an prochain....

Quand allons nous pouvoir travailler correctement ?

Le projet d'entreprise est annoncé comme LA solution à tout !

Nous avons tellement hâte !

CSE du 21 octobre 2021

Politique Sociale et Conditions de travail CA CHAMPAGNE BOURGOGNE

En terme de rémunération :

La revalorisation de l'enveloppe RCI/RCP au 1^{er} janvier 2021 a été de 0,80 % (plus importante que dans les autres CR) mais insuffisante pour les élus qui n'ont pas signé d'accord.

En effet, ces enveloppes ne concernent pas l'ensemble des salariés. **Le maintien du pouvoir d'achat pourrait devenir une problématique à surveiller** si le niveau de l'inflation actuel se confirme.

Prime MACRON : nous écrivions dans notre précédent tract la réponse de Mr CHAUMIER « Il ne nous paraît pas adapté, à ce stade, d'attribuer une prime ». Qu'en est-il en cette fin d'année 2021 ? Nous référons la demande.

Constats :

Egalité hommes/femmes :

Une tendance à la « surreprésentation » des femmes dans les métiers les moins rémunérateurs même la Direction œuvre pour l'égalité.

Absentéisme :

Il est plus important chez les jeunes

L'effectif :

L'effectif Temps Plein (ETP) est stable mais les Effectifs Moyens Utiles (EMU au prorata du temps de présence) sont en baisse : ce qui produit une dégradation des conditions de travail en flux tendus d'où un risque accru de Risques Psycho-sociaux (les salariés des banques sont particulièrement exposés).

Projet d'entreprise :

La Direction met l'accent sur une reconnaissance de l'expertise avec une éventuelle révision à la hausse de la rémunération dont l'idée est de revoir localement le système de rémunération.

Chiffres au 30 septembre

PNB 258,7 K€

(217 K€ à la même date en 2020)

Résultat net 76,8 K€

(34 K€ à la même date en 2020)

IDAY du 7 octobre,

Les principales idées que nous avons notées (*un air de déjà vu avec nos propositions à la Direction depuis des années*)

- ¼ des posts concernaient le télétravail
- Les horaires ont été largement abordés et l'organisation du travail en général
- Les équipes de renforts commerciaux
- Culture du service



Dialogue social

.../...

La Direction souhaite prolonger la stabilité dans les fonctions de certains métiers. Par exemple la durée des métiers spécialisés pourrait passer de 3 à 6 ans avec l'idée de réduire les portefeuilles dans un soucis de qualité de la relation client (réinventer la place et le rôle du salarié).

Globalement, La Direction indique que le projet d'entreprise permettrait de répondre à plusieurs des questions émises notamment sur l'organisation et les Conditions de travail. Des équipes travaillent actuellement sur ce projet. Une remise à plat et une refonte sont envisagées.

Nous demandons à voir.

Nos prochaines négociations :

La Rémunération Extra Conventionnelle :

Le sujet devait être étudié début 2021. Toutes les Organisations Syndicales souhaitaient une simplification et une nouvelle étude des bases afin de redonner du sens à l'accord REC et à la note technique. L'objectif étant de rendre l'atteinte REC MOTIVANTE.

Finalement nous avons eu notre 1^{ère} réunion à ce sujet en septembre, la Direction nous a annoncé qu'elle souhaitait prolonger l'accord d'un an car il y avait collusion avec le projet d'entreprise. Le SNIACAM était vraiment dans l'optique de travailler en profondeur cet accord pour aboutir à un nouveau plus novateur.

Lors de la réunion du mois d'octobre la Direction nous a fait part de sa volonté de revaloriser les bases collectives de REC. Après plusieurs suspensions de séances nous obtenions une promesse d'augmentation de 3% des bases. Estimant avoir fait l'effort de revoir notre position pour accepter une nouvelle prolongation d'un an, cette promesse nous paraît insatisfaisante. Nouvel épisode le 18 novembre.

Qualité de Vie au Travail :

La Direction propose également de reconduire pour un an l'accord existant avec la mise en place de tables rondes composées de 2 élus par OS pour faire évoluer l'accord régulièrement. Cet accord sera reconduit pour 1 an afin que les salariés puissent continuer à bénéficier de ses avantages.

Mobilité Domicile lieu de travail

En 2019 : 549 demandes de prises en charge d'abonnement aux transports publics ont été acceptées contre 392 en 2020.

Et vous, pourquoi êtes vous là ?

Paris et Ile-de-France | Thème Relation client
Le 25/10/21

Source crédit agricole.info

« Je ne suis pas là pour vendre des produits mais pour gagner une relation »

Fatoumata Diallo, 28 ans, est conseillère professionnel à l'agence de Rosny-sous-Bois, en Seine-Saint-Denis. Elle pratiquait le volley-ball en banlieue parisienne quand elle a passé les entretiens en 2018 avec l'Agence pour l'éducation par le sport pour rejoindre le Crédit Agricole d'Ile-de-France.



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