



Septembre-Octobre 2022

INDEPENDANT - PROCHE de VOUS - DEFENSEUR des INTERETS de TOUS
COMMUNICATION TRANSPARENTE - CONCERTATION et DIALOGUE SOCIAL
L'HUMAIN au CŒUR de l'ENTREPRISE

La rentrée nous paraît déjà loin derrière nous et les jouets de Noël s'acheminent inmanquablement vers les boutiques pour préparer la liste au Père Noël. Bref, l'hiver vient ...

Si vous avez loupé notre tract précédent, replongez-vous au cœur de l'été (mail du 23 août) avec notre numéro spécial « Et l'Humain dans tout ça ? », disponible également sur notre site à l'adresse <http://hre.ca.cib/syndicats/SNIACAM/App/Documents.aspx>.

Noël : Bons cadeaux et Arbre

Le CSE prépare aussi Noël. N'oubliez pas de vous inscrire pour les bons de Noël avant le 16 octobre et pour l'Arbre de Noël au Parc Astérix avant le 14 octobre. Retrouvez toutes les informations sur le site du CSE, dans la rubrique « Social et Solidaire » / « Evènements » / « Noël ».

Rentrée scolaire 2022 – 17/25 ans

Le CSE offre des bons cadeaux (171€) et des bons culture (430€) aux enfants âgés de 17 à 25 ans au 31/12/2022. Cette prestation est soumise à la fourniture d'un certificat de scolarité 2022-2023. Nous sommes actuellement dans la deuxième session d'inscription (fin au 31/10/22). Il y aura encore une troisième et dernière session du 1^{er} au 30 novembre. Là aussi toutes les informations sont sur le site du CSE, dans la rubrique « Social et Solidaire » / « Evènements » / « Rentrée scolaire ».

Aide au pouvoir d'achat

Le CSE a mis en place une mesure d'aide au pouvoir d'achat "Culture & Loisirs". Elle vous donne la possibilité d'obtenir, sur présentation des justificatifs, un remboursement allant jusqu'à 400€ maximum sur l'année 2022, pris en charge intégralement par votre CSE. Attention, vous ne pouvez faire qu'une seule demande qui peut contenir plusieurs prestations. Assurez-vous donc d'avoir une dépense totale d'au moins 400€ pour obtenir le remboursement maximum.

Les activités concernées sont nombreuses (voyages, locations de vacances, hébergement de vacances, trains, avions, bateaux, spectacles, évènements sportifs, parcs à thèmes, adhésion sportives, livres, ...).

A fin septembre, déjà près de 2700 collaborateurs ont fait leur demande. Si vous ne l'avez pas encore faite, il vous reste du temps jusqu'à la fin de l'année pour en profiter (date limite 31/12/2022). Là encore, toutes les informations détaillées et les modalités de demande sont sur le site du CSE, dans la rubrique « Social et Solidaire » / « Mesure d'aide au pouvoir d'achat ».

Vraiment Smart ?

Dans notre tract de janvier-février, nous vous faisons part d'une expertise mandatée par le CSE sur le projet Smart Office. Le cabinet Orseu a présenté ses conclusions au CSE du 20 avril et le CSE a rendu un avis unanime favorable, commun à toutes les organisations syndicales. Vous trouverez cet avis en annexe de notre tract.

Depuis avril, le projet a bien avancé sur Montrouge et commence à démarrer sur Saint-Quentin avec la première réunion d'information le 11 octobre. Les premiers mouvements auront lieu début 2023 avec le déménagement des salariés IOS actuellement sur Languedoc (GIT, ISS, ...) dans l'immeuble Albero (derrière l'immeuble des Impôts). Ils libéreront la place pour des salariés OPC de Provence. Après ces déménagements, les travaux Smart-Office de Provence pourront commencer, RdC et 1er étage en 2023, le reste en 2024.

Forfait Mobilités durables

Le forfait mobilité durable, mis en place par la loi d'orientation des mobilités (LOM) votée en décembre 2019, est une prise en charge forfaitaire, par l'employeur, des frais de trajet des salariés qui se rendent au travail par des moyens de transport considérés comme écologiques, à condition que ces trajets soient effectués de manière régulière (au moins 100 trajets par an, soit par exemple 50 allers-retours).

Exemple de moyens de transport : vélo, trottinette électrique, covoiturage ...

Cette prise en charge peut être cumulée avec le remboursement du Pass-Navigo. Elle peut aller jusqu'à 500€ par an, versés sur la paie du mois de janvier de l'année suivante. Elle est exonérée de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu.

Rendez-vous sur le site HRE (<http://hre.ca.cib/FR/RA/prestations/Pages/frais-transport.aspx>) pour plus de détail sur cette mesure.

Nous contacter/Nous rejoindre

Vous souhaitez obtenir des compléments d'informations ou faire notre connaissance, contactez :

- Les élus au CSE CACIB :
 - o Philippe AIGRON, Désirée GENIN (Sgy Park Alsace)
 - o Alain BACHOT (Sgy Park Provence)
 - o Pascal JOUSSE (Sgy Park Provence) et Valéry RICHARD (Sgy Park Languedoc)
- ou contactez-nous par mail : sniacam@ca-cib.com.

Et pour être toujours au fait de notre actualité, n'hésitez pas à enregistrer un favori direct vers notre espace SNIACAM <http://hre.ca.cib/syndicats/SNIACAM/App/Accueil.aspx>.

Depuis plus de 50 ans, le SNIACAM est un syndicat atypique, libre et indépendant, tant financièrement que politiquement.

Aimeriez-vous nous rejoindre et tenter l'expérience ? Cela vous donnera un autre regard sur l'entreprise, le groupe et l'action syndicale !

Avis du CSE sur le projet Smart-Office

En préambule, les élus soulignent le mode projet dans lequel s'inscrit ce projet de déménagement, le temps qui a été accordé avant sa mise en œuvre ainsi que la démarche collective sur laquelle il repose, en particulier avec la désignation d'ambassadeurs. Cette méthodologie permet :

- la prise en compte de l'avis du plus grand nombre, mais aussi leur adhésion au projet et aux évolutions envisagées,
- la réalisation d'une phase pilote a permis de définir un concept générique servant de base aux réflexions menées plus tard au sein de chacune des équipes,
- une phase de recueil des besoins, tant collectifs qu'individuels ainsi que la réalisation de diagrammes des liaisons fonctionnelles facilitant ainsi la définition des zonings ainsi que l'aménagement des différents espaces,
- la mise en place de retours d'expérience qui offre également la possibilité d'ajustements des aménagements au regard des constats opérés suite à leurs emménagements par les différentes équipes.

À date, deux étapes de ce projet ont déjà été réalisées. La première concerne le Coverage et l'autre concerne une partie de la Finance. Ces deux étapes ont permis un premier retour de leur part sur le smart office et, en particulier, sur les aménagements proposés. Ils soulignent :

- une communication homogène et adaptée au rythme de l'avancement du projet de smart office ainsi qu'une information progressive des salariés en fonction du niveau d'intégration de leur direction,
- des problématiques de densité d'espaces, source de nuisances en particulier sur le plan acoustique,
- un besoin d'adaptation de la nature de certains espaces alternatifs, voire de leur nombre, afin de mieux répondre aux besoins exprimés,
- un manque de respect des règles de vie établies et des bonnes pratiques qui impactent le fonctionnement du Smart Office, laissant apparaître la privatisation de certains espaces et/ou la règle « premier arrivé : premier servi »,

- un écart entre l'aménagement proposé et les besoins réels des équipes du fait d'un délai important entre le recueil des besoins et l'emménagement des équipes.

Ce dernier constat est principalement relevé au niveau du Coverage du fait de l'évolution des pratiques suite à la crise sanitaire et une hausse des réunions à distance avec leurs clients.

Le CSE relève qu'une grande partie de ces constats a été prise en compte et que la plupart a fait l'objet d'une réflexion, d'une étude ou encore d'ajustements visant à répondre aux problèmes et aux dysfonctionnements identifiés. Le CSE demande à la Direction :

- la poursuite de la conduite du projet qui soit au plus proche des équipes à chacune de ses étapes dans un mode collaboratif,
- le maintien des ambassadeurs suite à l'emménagement des équipes afin de conserver un lien privilégié lors de l'exploitation des retours sur expérience, en précisant l'évolution du périmètre de leur fonction,
- la mise en place des rencontres entre chaque ambassadeur et des salariés qu'il représente pour favoriser l'identification du rôle d'ambassadeur et pour favoriser la communication et le partage d'informations, vecteur d'adhésions aux choix et aux décisions prises,
- l'aménagement de la charge des « ambassadeurs » afin qu'ils puissent avoir le temps indispensable pour remplir leur mission, mais aussi pour leur offrir les outils adéquats et de leur préciser leurs périmètres,
- l'apport de réponses, d'adaptations et d'aménagements suite aux différents retours réalisés à chacune de ces étapes, et en particulier aux retours d'expériences opérés une fois l'aménagement réalisé dans les nouveaux espaces,
- la prise en compte de la problématique de nuisance sonore exprimée par les salariés en introduisant de nouveaux aménagements afin d'en réduire l'impact,
- la mise en place des retours d'expériences à une fréquence à définir (un mois, trois mois, douze mois) afin de constater l'évolution des retours, de s'assurer des conditions de travail offertes in fine aux équipes et d'adapter les aménagements à la réalité des besoins et cela dans un planning court et partagé avec les salariés intéressés,
- la surveillance périodique de l'adéquation entre le coefficient de foisonnement qui a été défini, la réalité des occupations et de l'évolution de cette dernière, cette action étant nécessaire afin de répondre le plus rapidement possible à une éventuelle problématique de manque de places disponibles,
- la définition d'un processus pour anticiper les aménagements à prévoir suite aux évolutions des besoins d'une direction afin d'être proactif et non réactif, en sachant que l'ambassadeur pourrait avoir un rôle à jouer dans ce processus.

Par ailleurs, le rapport d'expertise évoque les améliorations à apporter au document unique d'évaluation des risques professionnels visant à prendre en considération l'évaluation des risques psychosociaux et le TAD (*travail à distance*). Cet ajout est important du fait de la généralisation du télétravail et de sa pérennisation, des nouveaux aménagements des espaces et de l'alerte effectuée par la Médecine du Travail dans le cadre de son rapport annuel.

Concernant ensuite la phase n°2 du projet (SQY), le CSE sollicite l'engagement d'une procédure d'information-consultation spécifique. Le Comité social et économique et la Commission « Santé, Sécurité et Conditions de travail » demandent, par ailleurs, la mise en place d'un suivi de la mise en œuvre de ce projet de déménagement, au-delà du seul maintien des rôles d'ambassadeurs avec un accent qui soit mis sur le suivi des facteurs de risques psychosociaux. Concernant le détail des préconisations, le Comité social et économique invite la Direction à se référer aux annexes du rapport d'expertise.

Cette résolution vaut pour avis favorable unanime sous réserve de la prise en compte des remarques et des préconisations listées dans l'expertise et des retours d'expériences.