

# Juillet 2018

Le 6 juillet 2018



**Lénie MARCUSSE**  
Assistante, Troyes  
Pont Vert  
Déléguée Syndicale,  
Membre du CHSCT,  
élue titulaire au  
Comité d'Entreprise,  
Déléguée du  
Personnel suppléante  
06.17.62.61.45



**Christine DAVRON**  
Assistante, REA Pro-  
Agri- Ent, site de  
Troyes  
Déléguée Syndicale,  
Déléguée du  
Personnel titulaire,  
Représentante CE  
06.64.63.87.03



**Patricia PALACIN**  
Technicienne, REA  
Pro-Agri-Ent, site de  
Troyes  
Déléguée syndicale

✓ **Focus Négociations en cours**

✓ **Retour sur notre rencontre avec le  
Directeur Général**

✓ **La santé au travail et risques psycho  
sociaux, une de nos questions DP  
du 5 juillet 2018**



**Christophe MANINI**  
Conseiller AGRI, Bar  
sur Seine  
Délégué syndical  
Délégué du  
Personnel suppléant  
Remplaçant  
suppléant au CE  
06,78,37,27,59



SNIACAM Champagne Bourgogne  
17 impasse Richemont  
10000 TROYES

Sniacam.cb@wanadoo.fr  
www.sniacam.fr

# Focus négociations

Actuellement, nous échangeons sur le **Comité Social Economique**, la nouvelle instance qui remplacera, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le Comité d'Entreprise, le CHSCT et les Délégués du Personnel.

L'esprit de la loi Macron est d'assouplir le code du travail en gardant un cadre mais en laissant la négociation aux mains des élus locaux et donc au plus près des salariés. L'objectif affirmé n'est pas de limiter les moyens mais de réunir les forces. C'est pour cela que seront regroupées les 3 instances citées ci-dessus.

Les moyens en question sont les heures de délégation dont disposent les élus pour travailler les dossiers économiques, sociaux, loisirs, négocier les accords, vous rencontrer, gérer la section... et les trajets.

Le travail des délégués syndicaux restera le même à ceci près que les accords locaux auront plus de poids (la FNCA continuera à faire des recommandations).

Les négociations se déroulent une fois par mois en présence de la Direction et des 4 Organisations Syndicales. C'est un lieu d'échanges où nous abordons les souhaits et les contraintes liés à chaque dossier.

Les dossiers ouverts :

## Les conditions spécifiques aux salariés : Zoom ADE

En avril déjà, nous vous écrivions que « Nous avons demandé l'ouverture de ces négociations afin de mettre à jour les conditions d'accès à l'ADE, de façon à ce que les salariés bénéficient de l'ouverture à la concurrence par la Loi Bourquin sur le sujet, et soient surtout considérés de la même façon que les clients ». Vous trouverez un début de réponse dans le résumé de notre rencontre avec le Directeur Général.

## La Qualité de Vie au Travail

Notre DG accompagné de notre DRH nous ont confirmé leur volonté de passer les réunions du matin en début d'après midi (sans changer les horaires de fin de journée et samedis). A suivre...



À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019,

**Le CSE c'est :**  
20 Titulaires, 20 suppléants

- Des commissions :**
- Sécurité et conditions de travail : CSSCT
  - Economique
  - Formation
  - Parité
  - Logement
  - Mutuelle
  - Restaurant
  - Voyages et sorties

# Rencontre avec le Directeur Général

Toutes les Organisations Syndicales ont été invitées à rencontrer séparément le Directeur Général durant 1h30, le 27 juin 2018.



Lors de ces rencontres, c'est l'occasion pour le DG de mesurer l'humeur des troupes et de nous faire passer certains messages.

Nous avons également quelques messages à faire passer et avons souhaité revenir sur :

- le rôle des chargés RH : vous êtes beaucoup à nous demander quel est leur pouvoir de décision, leurs missions, comment ils peuvent vous accompagner, et à vous interroger sur l'utilité de vos rencontres et la confidentialité de vos échanges. Nous reviendrons vers vous sur le sujet et sachez que notre DRH traite régulièrement certains cas personnellement.
- le management responsable encore appelé « courage managérial ». Quelque fois, nous avons relevé vos interrogations lorsque vos entretiens ont été conformes voir supérieurs aux attendus depuis plusieurs années et que la seule raison évoquée pour justifier que vous n'avez encore pas de RCI cette année c'est le faible montant de l'enveloppe. Ne vous y trompez pas, l'enveloppe est conséquente et les raisons sont ailleurs. Il faut du courage pour expliquer le vrai motif d'un refus d'augmentation mais si la décision est juste alors elle sera comprise, n'est ce pas ?
- le fonctionnement de certaines agences « en souffrance »,
- l'image du banquier en général,
- les négociations en cours et particulièrement l'ADE

Sur ce dernier point, notre DG assume le fait de refuser l'ouverture de négociations au sujet des conditions spécifiques salariés sur l'ADE sur les contrats existants. En revanche, il admet ne pas pouvoir retenir les salariés qui auraient trouvé un meilleur tarif pour une offre au moins équivalente, car là c'est la loi.



**La DIRECTION nous confirme régulièrement que l'accueil est toujours l'affaire de tous.**

**Il faut comprendre que chaque salarié d'agence doit tenir l'espace accueil plusieurs heures par semaine**

**Un rappel sera fait prochainement**

# Info DP du 5 juillet

## Notre question sur la santé au travail

« Nous constatons une dégradation depuis plusieurs années de la santé physique et mentale des salariés site et réseaux.

L'entreprise est responsable de la santé de ses salariés au travail, doit prévenir le stress et les Risques Psycho-Sociaux. Il existe des formations managériales qui permettent de sensibiliser les cadres à ce sujet afin qu'ils prennent la mesure de leur responsabilité civile et pénale.

Comment la Direction compte-t-elle mettre l'accent sur ce sujet ?

*Surveillez la réponse de la Direction sur le portail RH*

Nous allons bientôt être réunis en séance de négociations sur la Qualité de vie au Travail, sujet imposé nouvellement par la Loi. Nos recherches nous mènent à chaque fois à nous interroger sur l'Organisation du travail (*avec un grand O*).

Quelle orientation veut donner l'entreprise ? Choisira-t-elle de conserver un management archaïque, traditionnellement centré sur la performance et l'atteinte des objectifs ou sur un management moderne, moins rigide, plus convivial intégrant la dimension humaine et sociale ?

La pression de la performance à court terme, de la standardisation des tâches avec des repères dans l'agenda qui sont souvent inflexibles empêche les managers de proximité d'être disponibles pour leur équipe et abouti à un durcissement des relations professionnelles dans l'entreprise. C'est un constat.

## CHAMPAGNE BOURGOGNE - EDS 5018 Bulletin d'adhésion



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 :**  
8 euros par mois soit 2.72 euros après crédit d'impôt

Fait à  
Le  
Signature