



Florian LABRO
Technicien ILS
Elu CSE Titulaire,
CSSCT, Délégué
Syndical Suppléant
06.80.37.44.27



Christine DAVRON
Technicienne ACA APE
Elue CSE Titulaire,
CSSCT, Déléguée
Syndicale Titulaire,
06.64.63.87.03



Christophe MANINI
Technicien MAV
Elu CSE Titulaire,
Délégué Syndical
Titulaire,
06.78.37.27.59



Catherine HERVE
Assistante
CONNAISSANCE
CLIENTS
Elue CSE Suppléante,
Déléguée Syndicale
Suppléante



Abdelghani BECHATA
Chargé Pro
Région Troyes
Elu CSE Suppléant
Délégué syndical
Titulaire
06.59.25.25.13



Jean Laurent MOURRE
CBA
Langres
Représentante CSE

Et aussi :

Nathalie KOWALYSZYN (Chargée Part
Châteauvillain), Elue CSE Suppléante

Laetitia HUBERT (CAII) Déléguée syndicale
Suppléante 06 20 49 12 77

L'art de la négociation.

Chers lecteurs, savez-vous comment vos élus doivent mener les négociations pour vos avantages (télétravail, REC, intéressement, ...) ?

Tous les mois les délégués syndicaux (4 par organisation syndicale) se réunissent avec la Direction.

1/ Lors de la **séance d'ouverture** de négociation d'un accord, la Direction nous présente un bilan de l'année passée ou sur la durée de l'accord (en général 3 ans).

En fin de séance, elle nous demande d'envoyer nos propositions en amont de la réunion des délégués syndicaux du mois suivant.

2/ Lors de la **deuxième séance**, la Direction a eu le temps d'analyser nos demandes, préparer ses réponses et consulter ses propres données. En effet, une négociation se déroule mieux quand les deux camps sont préparés plutôt que surpris. Sauf que nous, les élus, avons la surprise de découvrir en réunion les points non négociables de la Direction.

C'est souvent un dilemme de savoir si nous envoyons en amont nos propositions comme le demande la Direction car nous aimerions que la négociation s'opère en séance en obtenant des réponses en séance ce qui n'est pas toujours le cas.

Parfois elle nous informe des points pouvant évoluer sans nous faire de proposition et nous demande de revoir nos propositions initiales en les lui envoyant pour la séance suivante. Certaines Organisations syndicales le font et d'autres non.

C'est cela l'art de parvenir à un accord mutuel par la discussion et le compromis.



Une bonne négociation syndicale repose sur un équilibre : défendre fermement les intérêts des salariés tout en maintenant un dialogue constructif avec l'employeur et surtout ne jamais accepter de perdre nos avantages.

REC – proposition envoyée courant aout à la Direction

« Tous les 3 ans nous avons envoyez nos propositions concernant la REC en rappelant les principes de base sans que celles-ci soient retenues. Pour cette négociation, vous nous avez indiqué dès le départ qu'il n'y aurait aucune évolution de l'enveloppe. Quelle marge de manœuvre laissez-vous aux délégués syndicaux ? Devrions nous proposer de prendre à certains salariés pour donner à d'autres ? cette approche ne correspond pas à nos valeurs.

La note technique ne dépend pas non plus de nos échanges.

Vous comprendrez pourquoi il nous a été difficile de vous envoyer plus tôt des propositions.

Nous rappelons, à nouveau, que nous voulons éviter les chiffres et nous concentrer sur l'état d'esprit de la REC plus SIMPLE et plus LISIBLE.

L'objectif de la REC est de récompenser l'effort de tous les salariés dans la vente de produits et services qui permettent à la CR d'atteindre. Elle doit être source de motivation dans le travail en récompensant ce dernier et pas seulement les résultats de celui-ci et ne doit pas être vécue comme une sanction pécuniaire due à des objectifs mal évalués et dont nos collègues n'ont pas à subir la responsabilité (pas partout pareil en fonction du rural, de l'urbain, des parts de marché, de la concurrence ...).

Depuis presque 10 ans, nous vous évoquons la nécessité de **mesurer l'évolution nette du PNB d'un portefeuille** depuis la prise de fonction et chaque année ainsi l'attrition serait mieux maîtrisée et les marges plus surveillées par l'ensemble des commerciaux et des services supports. Par ailleurs, cette mesure donnerait plus de sens au travail, aucune évolution retenue.

La partie individuelle de la Rec dans les réseaux reste encore trop distribuée par rapport aux objectifs commerciaux : le poids de l'administratif de certaines fonctions qui participent au bon fonctionnement du territoire n'est pas suffisamment valorisé.

Revoir la REC sites :

A chaque présentation d'un dossier de réorganisation, présenter l'ancien et le nouveau montant de REC des postes concernés (nouvelles missions en contact clientèle, propositions commerciales, approches sur différents marchés ...)

Si un service travaille sur tous les marchés ex-ACA, succession, ACF, ... prévoir des sous EDS pour **l'attribution de REC collective correspondante aux marchés sur lesquels il travaille** sinon faire une moyenne des tous les marchés pour le calcul.

Nous ne souhaitons pas augmenter la part individuelle mais sommes favorables à une enveloppe à la main des managers (qui ne nécessiterait pas de prendre sur l'enveloppe des autres)

Communiquer : L'entreprise pourrait communiquer chaque trimestre à l'ensemble du personnel sur l'atteinte de la partie collective (sites n'ont pas d'info) + Chaque manager fait un mail à chaque salarié avec son taux d'atteinte début février (le but étant d'améliorer la communication et éviter les non-dits).

Ne souhaitant pas devoir prendre aux uns pour donner aux autres et compte tenu que l'enveloppe reste ISO, nous ne pouvons pas faire de proposition sur les montants, en revanche l'évolution des enveloppes annuelles devrait au minimum suivre l'inflation.

Lors de notre rencontre du 16 septembre sur le sujet, nous avons évoqué tous les points de l'accord.
Ce qu'il faut retenir :

- **Les bénéficiaires** : tous les salariés à l'issue de 3 mois de présence effective ininterrompue (sauf mobilité inter caisses dès le départ)

A la titularisation, la carence de 3 mois est compensée par une prime de titularisation équivalente à 3/12 de son enveloppe REC théorique

--- > RECONDUCTION A L'IDENTIQUE

- **Les compartiments**

REC COMMUNE : 15 % de l'enveloppe. La Direction souhaite valoriser le collectif « entreprise ». La Direction souhaite maintenir cette partie qui est liée à 3 indicateurs :

- ☐ Culture du service client (pourrait se baser sur la note google en tant que chiffre ou évolution ?)
- ☐ Esprit de conquête (réflexion sur conquête nette ou brute, la Direction n'est pas fermée à revoir cette position)
- ☐ Engagement sociétal (km parcourus par les salariés)

La Direction est d'accord sur la nécessité de communiquer au minimum tous les trimestres sur l'évolution des indicateurs.

Plancher 70 % et plafond 150 % conservés.

REC COLLECTIVE : liée à l'affectation Territoire ou métier et représente 45 % de l'enveloppe

Nombre de critères limités à 10 / 12 (moins que le précédent accord)

Pour les services Middle qui travaillent sur plusieurs marchés voir tous, une moyenne sera faite.

Plancher 70 % et plafond 150 % conservés

REC INDIVIDUELLE : 40 % de l'enveloppe

Elle est basée sur les performances (savoir être et savoir-faire) individuelles.

Plancher 60 % et plafond 180 % proposés par la Direction (contre 70 % à 150 % actuellement)

Un long échange s'en est suivi car nous ne sommes pas favorables sur la baisse du plancher.

Une enveloppe complémentaire à la main des managers 10 % de l'enveloppe de base serait reconduite.

Nous avons entendu que la Direction souhaitait rester à ISO budget.

Après nous avoir comparé l'évolution des investissements en charges de personnel contre l'évolution du PNB clientèle et présenté l'évolution de 13.21 % de la REC sur ces 3 dernières années, la Direction a rappelé sa volonté de stabilité.

En revanche et attendu que la MIG devrait évoluer en 2027 et 2028 plus favorablement la Direction propose une évolution progressive sur 3 ans des enveloppes de REC (maximum 5 %) avec une différenciation entre les marchés spécialisés et les particuliers.

Un exemple de grille nous a été présenté.

Nous devons faire un retour à la Direction sur les différents éléments (points convergents et divergents) avant le 3 octobre.

TELETRAVAIL

Cette négociation a débuté le 26 juin 2025 avec bilan de l'année 2024 et du 1^{er} trimestre 2025.

- En 2024, le télétravail a progressé en passant à 14 jours en moyenne / salarié contre 10 jours en 2023
- Sur les 1639 salariés éligibles (CDI titulaires) au TT, 79 % possédaient le passeport fin 2024 contre 70 % en 2023
- Seulement 117 salariés ont pris 35 jours (ou plus) de TT (9% des détenteurs de passeport)

2024	Réseau de prox	site
Nb de j moyen / personne	11 j Région Yonne 8,7 j Région Côte d'or 10 j Région Dijon 10,2 j CRC 10,6 j Région Hte Marne 11 j Région Troyes 11,3 j Région Aube 12,9	20 j Dijon 22,6 j Auxerre 19,5 j Troyes 14,9 j

Le jour le plus télétravaillé est le vendredi (30 %)

Notre analyse consiste à comprendre ces écarts : y a-t-il moins de salariés volontaires à certains endroits ? Les problèmes de stationnement autour du site de Dijon expliquent-ils la volonté de télétravailler d'avantage ? Le nombre de petites agences dans l'Yonne explique-t-il qu'il y a moins de télétravail possible dans cette région ?

Nos propositions ont été envoyées courant aout :

- Possibilité d'un forfait annuel ou achats groupés pour s'équiper (frais de connexion, frais liés à l'adaptation du poste à domicile comme une chaise ou un écran ...)
- Ouverture de la possibilité de travailler en « déplacé » : les salariés ne souhaitant pas télétravailler à domicile pourraient effectuer 35 jours / an dans l'agence la plus proche en bénéficiant des conditions d'un bureau agence by CACB et en réduisant l'impact carbone ainsi que le temps de trajet

Le 16/09 nous nous sommes réunis à nouveau avec la Direction qui souhaite renouveler en l'état notre accord car il n'y a pas de remontée de dysfonctionnement.

Le travail déplacé a été évoqué à nouveau, nous attendons leurs propositions.

La possibilité pour les salariés à temps partiel < à 80 % d'obtenir un forfait de jours de TT a été évoqué sans retenir de validation de la Direction,

Bonne retraite Lénie ...

Vous avez certainement échangé avec Lénie MARCUSSE lors nos visites en agence et sur site.

Lénie est arrivé à CACB en 1981 et avait rejoint notre syndicat parce qu'il est apolitique après la grève de 2005.

La Direction lui avait demandé à l'époque de rejoindre le groupe de travail sur un nouveau meuble accueil (et oui , c'est toujours d'actualité !)

Le temps de la retraite est arrivé pour elle et nous souhaitons la remercier pour le temps consacré au SNIACAM que ce soit localement ou au niveau National.

