VERDICT FO

Le changement, c'est pour quand ?

Journal SNP-FO de rentrée Caisse d'Épargne Côte d'Azur n° 11

Édito

À quelques semaines des élections professionnelles (du 8 au 17 octobre 2019), il nous paraît naturel de vous présenter **un bilan schématique de l'action syndicale** que nous avons développée tout au long des quatre années qui viennent de s'écouler: **2016, 2017, 2018 et 2019**.

Que ce soit en réaction aux décisions prises par nos dirigeants **en matière stratégique**, notamment dans le cadre du Conseil d'Orientation et de Surveillance (COS), ou pour commenter tout simplement nos résultats dans le domaine de **la négociation collective**, que cela ressortisse à **notre devoir de défense individuelle** ou parce que nous nous sommes mis depuis des années aux petits soins des salariés dans le cadre du **Comité d'Entreprise**, attendu que nous sommes également des spécialistes reconnus en **conseil en évolution professionnelle**, étant donné que nous nous sommes aussi investis à **la mutuelle**, il fallait bien que nous y revenions par le biais de ce nouveau numéro de VERDICT FO.

À l'heure d'un choix décisif pour l'avenir des salariés de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur, nous nous devons de vous rappeler **le rôle déterminant de son syndicat FO** pour vous représenter de la plus belle manière qui soit et en toute indépendance, mais surtout pour peser avant que des décisions lourdes de conséquences en matière sociale ou pour vos conditions de travail, soient prises.

Sans forfanterie, nous pensons avoir vocation, car la plus expérimentée, à rester **l'organisation syndicale majoritaire de la CECAZ**, non seulement pour gérer les activités sociales, culturelles et de loisirs, et pour **être le plus solide rempart que mérite son Personnel**, mais aussi pour **formuler sans cesse vis-à-vis de nos dirigeants des propositions bien charpentées**.

Si nous réussissons à vous convaincre, il ne vous restera qu'à voter effectivement en faveur de nos candidats au **Comité Social et Économique (CSE)**.

VOTEZ FO !

Bruno AGUIRRE
Délégué syndical central FO
Caisse d'Épargne Côte d'Azur
06 80 18 70 34

Orientations stratégiques
La clarté de nos prises de position

Dans le cadre du COS et du CE

Fondamentalement pragmatiques, nos analyses sont toujours étayées d'arguments et de faits difficilement réfutables. C'est pourquoi, lorsqu'un plan d'orientations stratégiques (POS) n'est pas réaliste, quand il se fonde sur des hypothèses économiques erronées et qu'il prétend vouloir développer l'entreprise tout en amoindrissant corrélativement ses moyens, notamment les effectifs, nos élus s'y opposent clairement. Nous l'avons fait pour le POS 2014-2017 comme pour celui de 2018-2020. **Nous sommes d'ailleurs les seuls à avoir procédé de cette manière…** C'est-à-dire la plus claire qui soit, **en toute indépendance**.

Effets désastreux sur l'emploi

En six ans, plus de 200 emplois en CDI ont été délibérément détruits à la Caisse d'Épargne Côte d'Azur. Comment pourrions-nous nous en réjouir sachant que **100 autres sont susceptibles de suivre le même chemin d'ici la fin de l'année prochaine** ?

… et les conditions de travail

Pour le Personnel restant, compte tenu d'**une masse globale de travail en constante progression et de sa complexification**, un enfant de cinq ans pourrait comprendre qu'il en pâtirait… On ne compte même plus le nombre de collègues surmenés de ce simple fait !

Sans aucune anticipation

Il y a belle lurette que **le Directoire a renoncé à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** alors que notre entreprise prétend être en pleine transformation… Pire, au classement des Caisses d'Épargne, **la CECAZ est bonne dernière en matière d'investissement formation**.

Suppressions d'agences

En six ans, dix-huit de nos agences ont été purement et simplement supprimées. Seuls les élus FO ont clairement condamné ces fermetures d'agences car, outre les nombreuses difficultés engendrées pour leurs clients, **elles font disparaître un nombre équivalent de postes de directeurs d'agence**. Les rattachements d'agences ne sont d'ailleurs le plus souvent, hélas, que le prélude à leurs disparitions prochaines.

Forte attrition de nos clients

C'est près de 200 000 clients qui nous ont quittés en à peine quelques années. Autrement dit, notre fonds de commerce se rétrécit à très grande vitesse sachant que **la qualité de notre portefeuille de clients est également atteinte**. Il est clair que si nous ne voulons pas voir d'ici 5/6 ans nos résultats financiers également se dégrader, il va falloir très sérieusement se ressaisir.

Modification des horaires

Pour pouvoir obtenir de la part de nos clients des rendez-vous supplémentaires, notre Directoire a décidé d'étendre les horaires d'ouverture de nos agences à leurs clientèles. Cette démarche pourrait se comprendre si elle avait été négociée en amont avec les syndicats moyennant clairement des contreparties. Or, il l'a fait en réduisant arbitrairement le temps d'arrêté des cinq séances hebdomadaires **au préjudice de l'équilibre vie privée/vie professionnelle de nos commerciaux**. Dans l'hypothèse où les commerciaux joueraient le jeu des rendez-vous supplémentaires, cela entraînera **une augmentation des heures supplémentaires non déclarées et donc non payées**.

Retour de l'accueil… Enfin !

Agences 2017 a vécu. Ce projet patronal est à l'origine de nombreux dégâts occasionnés sur le plan commercial. Les indicateurs de satisfaction clientèle étant devenus alarmants, ***le Directoire a fini par entendre la voix de FO*** en organisant enfin le retour de l'accueil par le biais du ***Bureau d'Échanges Rapides* (BER)**. Saluons cette décision sous réserve que le DA soit en capacité d'y installer quelqu'un…

Les cadres du réseau à défendre

Seule organisation syndicale à défendre les cadres du réseau, dont la population hélas s'amoindrit inexorablement au fil des réorganisations, des rattachements et des regroupements d'agences, ***FO*** n'a jamais rien lâché contrairement aux deux autres organisations syndicales (cf. FO l'ouvrir n° 2). C'est d'autant plus important que, corrélativement, les perspectives de promotions se réduisent en proportion.

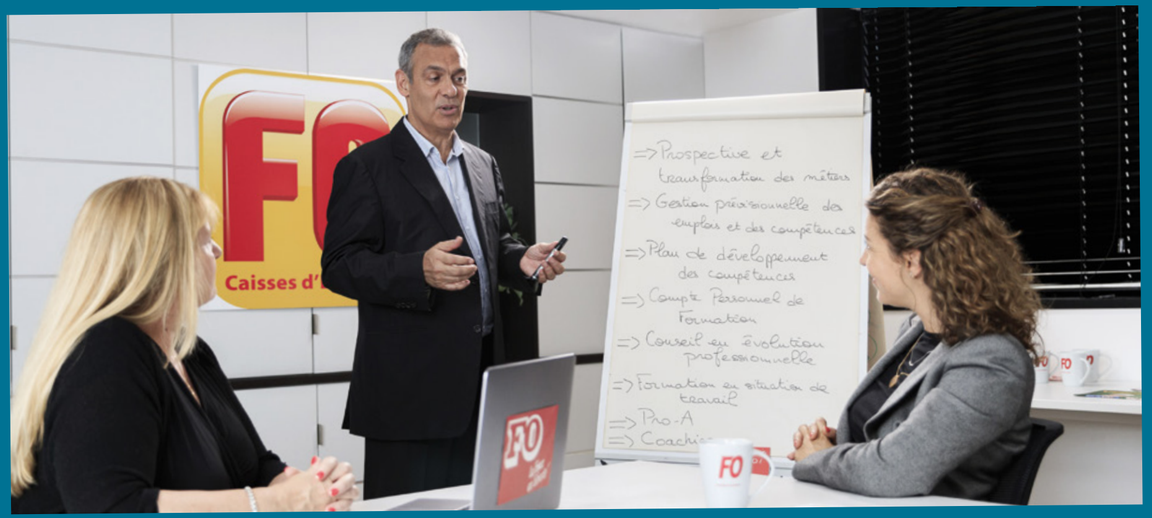
Pour la défense individuelle... C'est FO qu'il me faut!

Parce que nous sommes bien plus qu'à votre écoute!

vos représentants BPCE Mutuelle

Allô Mut' 3 collègues à votre écoute...

Tous les jours...
Nous vous protégeons, nous vous conseillons.



Bien évidemment, tout au long de ces quatre dernières années, nous avons pris très au sérieux **notre devoir de défense individuelle**. Que ce soit en conseils en évolution professionnelle, en santé, en prévoyance ou en retraite, ou tout simplement pour négocier les salaires à l'échelle individuelle, que ce soit pour défendre les salariés mis en cause par procédures disciplinaires ou pour négocier un départ de l'entreprise, **notre réputation en la matière n'est pas surfaite**. D'innombrables salariés peuvent d'ailleurs en témoigner.

Pour nous tous...

2020-2023 : LES CANDIDATS FO

Premier Collège Techniciens

Titulaires

- Laurence **PRÉFOL**
- Rafaël **DE JONGHE**
- Lætitia **THOMAS**
- Jean-Luc **JOSSE**
- Marie-Pierre **AGUIRRE**
- Gérard **HOLLEBECQ**
- Béatrice **CHANSON**
- Clément **PFEIFER**
- Nadège **BLANC**
- Géraldine **LOUGASSI**
- Sandra **MARTIN-FACELLO**
- Céline **GENOVESE**
- Fabienne **COUSSY**

Suppléants

- Xavier **NOÉ**
- Christine **AMRANI**
- Didier **ROBERT**
- Valérie **GALVAGNO**
- Marc-Alexandre **GASCHEN**
- Nathalie **MEUNIER**
- Marc **RIO**
- Séverine **PICARD**
- Carole **ALBERINO**
- Clarys **BERMOND-ROUSSEAU**
- Olivia **NARDELLI**
- Cynthia **GRAZIANI**
- Élodie **GAZULL**

Second Collège Cadres

Titulaires

- Bruno **AGUIRRE**
- Marina **BESNARD**
- Michel **GUERIN**
- Karine **FIGLIA**
- Luc **LETOURNIANT**
- Sandrine **PASCO**
- Patrick **MORRA**

Suppléants

- Philippe **ROCHE**
- Sylvie **GOIRAND**
- Thierry **PEDRAZZOLI**
- Joëlle **ROBERTO**
- Claude **STEGNER**
- Martine **OUSTRI-MARINO**
- Serge **CRESPIN**

JE NOUS TOUS FO !

Une équipe de femmes et d'hommes expérimentés à votre écoute

FO

Donnez-nous les coudées franches pour aller plus loin encore!

Pour nous tous, c'est FO qu'il me faut!

Négociation collective... 2016-2019 ... pour nous tous!

Salaires effectifs

En quatre ans, FO sera tombée d'accord deux fois avec le Directoire sur la question des salaires effectifs en CECAZ, en 2016 et 2017. En effet, nous avions obtenu un **salaire annuel minimal** de 25 000 € pour les CC au lieu de 23 735 € sur un plan national ; 37 000 €, puis 38 000 € pour les DA (40 200 € aujourd'hui) ; un effet pécuniaire intégral en cas de **passage de CC à GC** contrairement à la pratique des années précédentes. Une **incidence salariale minimale** de 1 000 € **en cas de promotion** et de 1 200 € lorsqu'il s'agit spécifiquement d'un spécialiste, montants supérieurs à ce que prévoit l'accord de branche.

Une augmentation de la prise en charge par l'employeur de la **cotisation mutuelle à 60 %**. La prise en charge par l'employeur de 50 % des 20 premières **parts sociales**. L'octroi d'une prime ITB de 2 000 € en cas de réussite dudit parcours. Un **encadrement global du dispositif de part variable** sans pour autant avoir validé ses nombreux travers. En revanche, en 2018 et 2019, FO n'aura consenti ni à **un trop faible supplément d'intéressement** compte tenu des efforts très conséquents fournis par les salariés au cours de ces deux années, ni à la suppression de la prise en charge par l'employeur de 50 % des 20 premières parts sociales acquises. ■

Intéressement, participation, PEE

Il s'agit de **s'assurer qu'une part significative de la valeur ajoutée est versée chaque année au Personnel**. Les salariés bénéficient de trois dispositifs légaux : **la participation** dont la direction de CECAZ a toujours refusé d'en améliorer la formule minimale légale, **l'intéressement** qui a toujours constitué en CECAZ le socle négocié avec les syndicats et le **plan d'épargne entreprise** qui peut être le réceptacle des sommes en provenance des 2 dispositifs (participation + intéressement).

Bien entendu, **FO s'est toujours efforcée d'en garantir l'effectivité et un montant individuel annuel minimal, soit 4 000 € en moyenne depuis 2016**, montant supérieur à la moyenne nationale, sachant que le Directoire a pour sa part systématiquement cherché à en limiter les effets (plafonnement fixé à 10 % de la masse salariale au cours de la période 2013-2015, 11 % au cours de celle 2016-2018 et 12 % au cours de celle de 2019-2021). ■

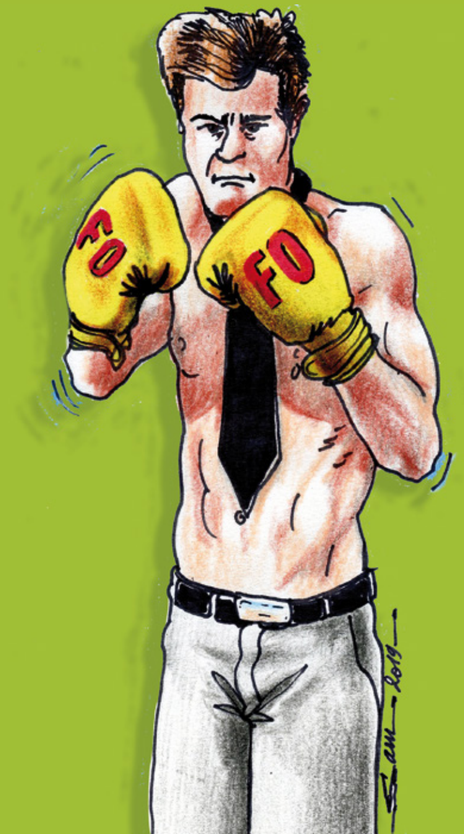
Égalité professionnelle

Les avancées obtenues par FO en matière d'égalité professionnelle en CECAZ le 12 juillet 2018 sont **un incontestable « bond en avant »**. **À compétences, expériences et profils équivalents**, elle est désormais pilotée de manière proactive. La parité de recrutement dans la catégorie « Cadres » dans son ensemble (de H à K) est actée, ainsi que **l'engagement à ce qu'un nombre égal de femmes et d'hommes soit promu dans les classifications I, J et K**, c'est-à-dire là où la proportion des femmes est aujourd'hui la plus faible… Nous sommes allés jusqu'à prévoir un processus d'identification, par l'entremise des « entretiens professionnels », de profils pourtant adaptés de femmes n'ayant pas postulé à des postes de « Cadres » afin de **leur permettre de lever d'éventuels freins psychologiques**… Nous nous sommes également employés à desserrer tous les freins psychologiques afin de pouvoir **articuler un temps partiel et l'exercice d'un métier de cadre**. Les salariés pénalisés par des **écarts significatifs de salaire inexpliqués** font l'objet de plans d'actions et de mesures pour gommer ces écarts de salaire à partir d'une enveloppe budgétaire spécifique adaptée à la situation et annuellement négociée avec les organisations syndicales représentatives. ■

Congés payés

Le droit à congés (28 jours ouvrés + 3 jours « mobiles » + jours d'ancienneté + 2 jours de non-fractionnement) **a été simplifié**. Désormais, l'acquisition et la prise de congés sont synchronisées depuis le 1er janvier 2017 en année civile. Au titre de dispositif transitoire, les soldes des congés payés restants au 31 décembre 2016 ont été soit payés, soit transférés dans les comptes épargne temps, au choix. ■

Nous sommes et serons toujours à vos côtés!



Télétravail

Pour une demi-journée, une journée ou une journée et demie par semaine, un salarié peut demander le télétravail ; un certain nombre de critères devant être respectés. Des aménagements d'horaires sont même possibles. Le matériel est fourni. ■

Compte épargne temps

Au cours des mois de novembre de chaque année, le salarié doit faire connaître sa décision de créditer ou non son compte épargne temps. Ce dernier peut être alimenté de **jours de congés payés** dès lors que les 5 premières semaines auront au préalable été prises, par les **heures supplémentaires**, le **13e mois**, les **primes** ou **l'indemnité de départ à la retraite**. Il peut financer des congés ou, à l'inverse, être monétisé à l'occasion d'événements exceptionnels. ■

Déplacements professionnels

Dès lors que le salarié se déplace sur ordre vers **un lieu inhabituel de travail**, il est indemnisé (indemnités kilométriques, frais de péage supplémentaires, frais de parking). Les frais de repas et d'hébergement sont également remboursés. Par ailleurs, **les jours de travail inhabituels**, les heures travaillées sont majorées de 50 % (100 % le dimanche). L'astreinte est aussi indemnisée. ■

Pour mieux vous informer... c'est FO qu'il me faut!

Tous les trimestres, **nous vous mettons au parfum...**

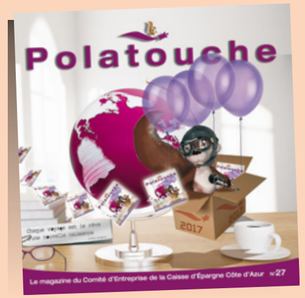
Le registre satirique assumé du journal « FO l'Ouvrir » consiste à passer au crible la politique décidée au plus haut niveau de l'entreprise en stigmatisant non seulement ceux qui en sont les instigateurs, mais également ses exécutants trop zélés.

On doit donc nécessairement s'attendre à y retrouver les procédés de l'ironie, ainsi que le grossissement des traits par le truchement de la caricature, le tout ayant pour objet de rendre le propos à la fois explicite et le plus récréatif possible…

par le truchement **de la caricature et de l'humour...**

Plus classiques, nos autres publications :
- régionale avec « ***VERDICT FO*** »
- nationale avec « ***DÉCLIC ET DES CLAQUES*** », se veulent didactiques (rires assurés).

Tous les jours, **nous vous cocoonons...**



Forts de votre soutien et de notre solide expérience, donnez-nous les coudées franches, pour aller plus loin encore!

Nul ne pourra nier que **nous sommes très expérimentés pour garantir une saine gestion des activités sociales, culturelles et de loisirs**. Sans FO, chaque année, la distribution de **chèques-vacances** accompagnés de **cadeaux** n'interviendrait pas, ni celle du **grand calendrier annuel cartonné CE** que nous vous remettons en mains propres en janvier. Le magazine du Comité d'Entreprise, ***POLATOUCHE***, n'existerait pas. Le subtil **équilibre familles/célibataires** ne serait pas assuré, notamment par l'application du **quotient familial**.

Notre politique a toujours été d'optimiser la subvention (2,4 % de la masse salariale) qui nous est confiée par l'entreprise en faisant **un travail véritablement artisanal**, **c'est-à-dire sur mesure, tout en innovant sans cesse**. Si vous souhaitez que cette méthode qui a fait ses preuves perdure, si, comme nous, vous n'acceptez pas l'idée d'une sous-traitance très onéreuse et porteuse d'une forte dégradation qualitative des services rendus aux salariés, **votre devoir est donc de voter pour les listes des candidats FO !** Toute autre solution serait clairement aventureuse…

… Tous les jours, **nous sommes et serons à vos côtés...**

FO

Pour nous tous, c'est FO qu'il me faut!

Donnez-nous les moyens d'aller encore plus loin

votez FO

www.snpfocaisseepargne.org