



L'ensemble de l'équipe **FO** vous souhaite une bonne année 2020 et tient à renouveler ses remerciements, à vous adhérents pour votre participation, votre confiance et votre soutien lors des dernières élections professionnelles.

Présentation du plan stratégique CE HDF

Présentation au CSE de décembre du plan stratégique par l'ensemble du directoire.

L'ambition de la direction de la CE HDF est d'être la banque préférée des familles et des entreprises au nord de Paris avec 3 axes stratégiques :

- Atteindre l'excellence dans la relation client.
- Accélérer le développement
- Agir en entreprise attractive et efficace.

Si l'ambition de la direction est louable, il est nécessaire de mettre en face les moyens humains et techniques.

Nous avons rappelé à la direction que les salariés savent parfaitement gérer la relation client. Mais les choix de l'entreprise (l'accueil partagé, la suppression des flux l'après-midi en laissant l'agence ouverte à la clientèle, le manque de moyens humains,...) entraînent nécessairement de l'insatisfaction.

Nous avons proposé à la Direction de réaliser une vraie étude sur l'accueil partagé et à s'immerger quelques jours au sein des équipes afin de prendre la mesure des difficultés rencontrées par les collègues.

La direction s'est engagée à présenter un bilan sur l'accueil partagé au CSE sur le 1er trimestre 2020.

Le bilan sera sans aucun doute positif pour la direction.

De notre côté pour interrogerons les collègues pour avoir leur ressenti sur cette nouvelle organisation et présenter la réalité du terrain à la direction.

A n'en pas douter le bilan ne sera pas aussi flatteur.

Réseau commercial

Avenir de la Région Commerciale de Boulogne :

Pas de réponse officielle de la Direction, mais nous savons que la disparition de la région commerciale est actée dans le plan stratégique de l'entreprise.

En attendant la région est provisoirement gérée par le directeur de la Région Arras-Lens.

A ce jour il ne reste plus dans le staff de région que l'animateur, le responsable conformité et l'assistante.

L'agence de Gamaches devient un point de vente

L'agence de Gamaches devient une agence rattachée à l'agence de Friville Escarbotin qui avait déjà une agence rattachée (Oisemont).

Friville Escarbotin devient donc la première agence de la CEHDF avec 2 agences rattachées.

Est-ce le début d'autres rattachements avec le remplacement de postes de Directeurs d'Agence par des Directeurs d'Agence Rattachée ?

Agences bi-sites :

Pour répondre aux problèmes de fonctionnement des petites agences, la Direction cherche d'autres solutions que le regroupement d'agence, notamment dans les zones où la distance pourrait être un frein pour les clients.

Pour maintenir la présence de la CEHDF dans certaines zones, la direction va mettre en place sur 2020 un test de fonctionnement en bi-sites. Le principe est de maintenir 2 sites, mais avec des jours d'ouverture différenciés pour permettre de regrouper les commerciaux (Mardi et Jeudi : Agence 1, Mercredi et Vendredi : Agence 2, Samedi matin: ouverture des 2 agences avec répartition de l'effectif).

Les agences pilotes concernées seront :

- Auxi-le-Château/Frévent
- Anizy-le-Château/Vailly-sur-Marne
- Marle/Montcornet

L'accord de mobilité s'applique, mais pour certains collègues, en fonction du lieu d'habitation, cela peut entraîner un accroissement de distance et dépasser les 29 km, limite au delà de laquelle il est possible de refuser une affectation.

La RH nous a indiqué que des entretiens sont prévus avec les salariés pour étudier la situation de chacun. Nous accompagnerons les collègues qui le souhaitent dans cette démarche.

Nous avons également alerté la direction sur le risque d'insatisfaction client lié à la fermeture partielle de l'agence et de veiller à la neutralisation du QHD.

Un aménagement des locaux est prévu pour accueillir au mieux les équipes regroupés sur les différents sites.

Travail à distance

Dans le cadre du pilote travail à distance dans les fonctions supports, 69 salariés ont testé le télétravail 1 jour par semaine en 2019 .

Le test sur le travail à distance est validé par la direction et le déploiement va continuer en 2020 sur les fonctions supports avec l'ouverture aux temps partiel à 90% et 80% (exclus dans le pilote).

Des tests sont également prévus sur l'intégration de la ligne téléphonique via le PC pour permettre aux services avec des appels entrants de bénéficier du télétravail.

Comme pour les fonctions supports, l'ouverture du travail à distance dans le réseau commercial va être testé en 2020 sur plusieurs agences.

Création de la Direction Transformation et UX

La Direction nous avait présenté lors du CHSCT d'octobre 2019 la création de la Direction Transformation et UX regroupant l'informatique, la qualité et l'organisation conduite du changement.

Pour la Direction il y avait peu d'impacts. L'effectif global restait le même et les services étaient maintenus sur leurs sites respectifs. Seuls certains intitulés d'emploi changeaient.

Bien sûr les collègues ont été reçus en entretien pour connaître leur souhait mais pour la plupart la volonté était un maintien dans l'emploi actuel.

Lors de la réception des courriers de nomination, les collègues ont découvert 2 mentions:

- une période d'adaptation de 6 mois pour tous au terme de laquelle sous condition d'évaluation positive la personne est confirmés dans son emploi alors qu'ils n'ont pas changé de poste, seul l'intitulé change.
- En plus de nombreux collègues ont également une clause de non concurrence en cas de départ de l'entreprise avec interdiction de travailler dans une entreprise ayant une activité concurrente de la Caisse d'épargne Hauts de France dans un rayon de 50 à 75 km en fonction du métier.

Stupéfaction des collègues car ces 2 informations n'ont jamais été évoquées lors des entretiens RH ou avec le manager.

Même les personnes qui ne changent pas d'intitulé d'emploi ont une période d'adaptation de 6 mois.

Sur quelle base va se faire l'évaluation pour confirmer la personne dans son emploi ? Et si au bout de 6 mois l'évaluation n'est pas positive ? On repart sur une nouvelle période de 6 mois ? Une autre proposition est faite avec à nouveau une période d'adaptation de 6 mois ? ou c'est une option plus radicale ...

Nous avons été le seul syndicat (avec la CGC pour une fois) à évoquer le sujet en CSE de décembre et nous demanderons à la Direction de se positionner lors du CSE de janvier.

Si la Direction ne revoit pas sa copie, nous n'hésiterons pas à remonter le sujet auprès de l'inspection du travail car cette pratique est à notre sens contraire au droit du travail.

Autres réorganisations sont prévues au niveau du siège et si nous laissons faire la direction réitérera cette pratique.

Natixis défraie à nouveau les chroniques économiques

L'Autorité de la concurrence a annoncé mercredi 18 décembre avoir infligé 414 millions d'euros d'amendes aux sociétés Edenred, Sodexo, **Natixis Intertitres** et Up, pour une entente portant sur des échanges d'informations et un "verrouillage" du marché des titres restaurant.

Ces amendes représentent la 3ème sanction la plus élevée prononcée depuis 2009.

Pour Natixis Intertitres, le montant de l'amende s'élève à 83 millions d'Euros.

Concrètement, les entreprises ont été épinglées pour une entente portant sur des échanges d'informations - elles se communiquaient leurs parts de marché mensuelles respectives - et un "verrouillage" du marché des titres restaurant, qui a freiné la dématérialisation de ces derniers, que ces entreprises voulaient retarder.

C'est d'ailleurs un nouveau venu, Resto Flash, qui a saisi l'Autorité de la concurrence en 2015.

Même si Natixis va faire appel de cette décision, le montant est immédiatement exigible.

Cette affaire écorne un peu plus l'image du groupe BPCE.

Comment réagiront certains clients face de ce nouveau cas dont NATIXIS est malheureusement coutumier ?

On se demande s'il y a un pilote dans l'avion NATIXIS et personne pour remettre en cause la stratégie de notre filiale.

Mon compte formation

Baptisée « Mon compte formation », l'application mobile ou internet qui donne accès au compte personnel de formation (CPF) est disponible depuis le 21 novembre 2019.

Elle permet de choisir, réserver et payer une formation librement **sans l'intervention de l'employeur.**

40.000 formations et plus de 100.000 sessions de formations sont proposées.

Le prix moyen de ces formations tourne autour de 1.400 €, sachant qu'un salarié à temps complet acquiert 500 € par an dans la limite de 5.000 €.

L'accès au site se fait avec le numéro de sécurité sociale.

Aujourd'hui 80 % des bénéficiaires n'ont pas activé leur compte.

Vous avez jusqu'au 31 décembre 2020 pour saisir vos heures de DIF dans votre Compte Emploi Formation si vous ne l'aviez pas fait précédemment, après elles seront perdues.

Pour saisir les heures de DIF, reprenez votre bulletin de paie de janvier 2015, ou l'attestation délivrée par la RH en 2015. Ces attestations sont à conserver, elles seront demandées lors de la constitution de votre dossier formation.

**Pour info les salariés qui avaient un solde de 120 heures dans le précédent CPF,
on déjà un crédit de plus de 3.000 € pour financer la formation de leur choix.**

Site: <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Attention aux pressions de la hiérarchie et de la RH pour faire passer certaines formations ou certains modules de formation interne (ex: anglais,...) via le compte formation.

Intéressement / Participation 2019

Une simulation sur le montant provisoire des enveloppes d'intéressement et de participation nous a été présentée.

A ce jour le taux de déclenchement prévisionnel de l'intéressement 2019 est estimé à 64,2%.

Cela représente un montant prévisionnel d'intéressement de 8,95 M€ soit à peu près le même montant qu'en 2018.

Arrêts maladie et impacts sur les congés

Plusieurs collègues nous ont interpellé sur la diminution de leurs jours de congés suite à plusieurs jours d'arrêts maladie.

Le principe du calcul des droits à congés payés et de l'abattement suite à certaines absences comme la maladie sont fixés par le code du travail.

Seuls les 20 premiers jours d'absence n'entraînent aucun abattement.

Tableau détaillé en fonction du nombre de jours d'absence

Nombre de jours absences sur l'année	Droit CP	Nb de jours d'abattement
<=20 à jours	35	0
De 21 à 40 jours	33	2
De 41 à 60 jours	30	5
De 61 à 80 jours	27	8
De 81 à 100 jours	24	11
De 101 à 120 jours	21	14
De 121 à 140 jours	18	17

Déclaration des temps de trajet (Formation/réunion,...)

La déclaration des déplacements réalisés dans le cadre d'une formation ou réunion dépend de l'augmentation de distance entre l'A/R pour aller à la formation et l'A/R du trajet habituel domicile/lieu de travail. Plusieurs motifs sont proposés dans My Link RH en fonction de l'augmentation de distance.

Certains managers prennent la distance la plus directe entre le domicile et le lieu de formation/réunion (trajet le plus court par la route) sans prendre en compte le moyen de transport qui peut augmenter sensiblement cette distance en fonction des lignes ferroviaires et des correspondances par exemple.

Suite à notre demande de précision auprès de la RH, cette dernière confirme que peu importe le moyen de transport utilisé, le collaborateur saisit le motif déplacement qui correspond au surcroît de km aller-retour en fonction du moyen de transport utilisé et qui génère un temps de déplacement récupérable via le compteur de déplacement. Il ne faut donc pas prendre le trajet le plus court.

Inversement, si vous utilisez les transports en commun pour vous rendre sur votre lieu de travail (avec paiement d'un abonnement), et que vous devez prendre obligatoirement votre voiture pour une réunion, seul le surcroît de km est pris en charge.

Ex : vous habitez Dunkerque et travaillez à Lille WB, vous en avez pour 180 km environ de trajet journalier en train (A/R).

Pour une raison ou une autre vous devez aller en réunion (un test PCA par ex) à St Omer et vous devez prendre obligatoirement votre voiture. Le trajet ne sera pas remboursé alors que vous avez engagé la totalité des frais supplémentaires !

Sur ce point la méthode de calcul est une aberration et nous ne manquerons pas de demander à la Direction une révision de l'accord.

Vos élus F.O. restent à votre disposition, contactez les pour échanger avec eux sur les sujets qui vous concernent (Conditions de travail, droits des salariés, retraite, locaux, ...), et les alerter sur des problèmes constatés dans votre agence, unité ou direction.

Contact: **FO CE Hauts de France**

Arnaud DUMONT (Délégué syndical central)

Tél.: 09 84 98 13 10 ou 06 80 20 66 64

Mail : snpfo80@gmail.com

Vos élus :

Arnaud DUMONT, Tanguy LOOSVELD , Patrick BOEREZ, Cyril DANTAN,
Christine DELEMME, Nathalie DUFOSSÉ, Régine MANOT, Laurence POUPART,
Muriel STIEN, Marion VASSEUR, Héléne YAHIAOUI

