



Bulletin d'info. adhérents

Force Ouvrière Caisse d'Épargne Hauts de France

La situation sanitaire actuelle -liée désormais d'une crise sociale et économique- ne doit pas confiner l'action syndicale, indispensable au respect des droits des salariés et à l'évolution sociale à travers les négociations avec l'employeur.

Vos élus ont continuellement maintenu un dialogue social avec l'employeur, même lors de la période de confinement avec des réunions à distance pour évoquer la situation et les mesures à prendre pour aider au mieux les collègues pendant cette période particulièrement difficile.

Aujourd'hui les contraintes sanitaires dans le cadre du travail compliquent encore plus les relations de travail.

Cela n'empêche pas la direction de continuer sa course à la productivité.

Les projets de réorganisation de la BBD, de l'EIB et des fonctions support accentuent encore plus ce climat anxiogène. Mais pour la direction les performances commerciales et financières de l'entreprise sont prioritaires.

Il faut maintenir et conforter nos bons résultats (3ème caisse en coeff. d'exploitation, 2ème sur le marché EIB, 5ème sur le marché BDD) au détriment du bien être des salariés et de la qualité de vie au travail, même si la direction prétend le contraire.

Un exemple: dans la réorganisation de la RH, la disparition des 2 RRH spécialisés chargés notamment d'accompagner les collègues avec le statut de travailleur handicapé (170 pers.). Qui assurera l'activité demain ? Nous attendons la réponse de la direction.

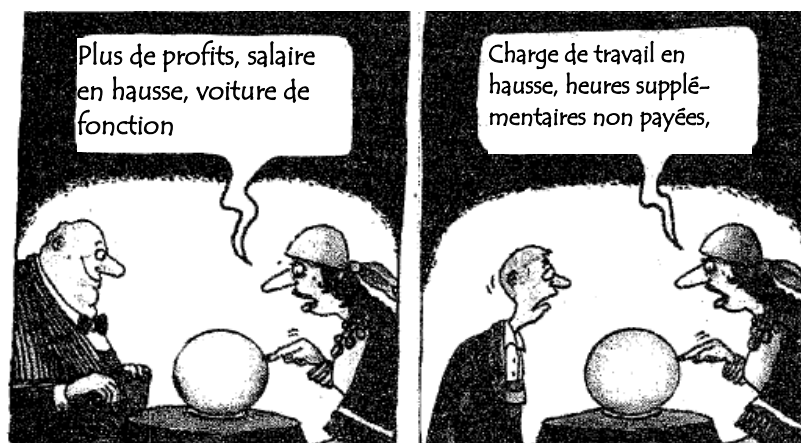
Les services du siège vont encore perdre 120 postes avec le projet up to shake 2022 pour atteindre 29% de l'effectif, et ce n'est pas fini.

Le réseau est aussi fortement impacté avec la suppression de 2 régions commerciales, et de 35 d'agences ce qui représente une perte de plus de 50 emplois.

Les élus du CSE ont votés la mise en place de 2 expertises sur ces projets de réorganisation (une sur les impacts sociales et une autre sur l'aspect économique).

Le CSE a demandé plusieurs réunions spécifiques afin de veiller à l'accompagnement et au soutien des collègues qui seront impactés par les réorganisations.

N'hésitez pas à nous contacter nous si vous souhaitez des renseignements macro sur les réorganisations ou propres à votre direction.



Combien restera-t-il d'agences en 2025 ?

Après 20 suppressions d'agences en 2019, la Direction nous a annoncé une nouvelle vague de suppressions lors de la présentation du projet BDD New Design en CSE du 10 septembre.

Le projet BDD New Design prévoit la suppression de 35 agences à l'horizon 2021 soit un objectif de 300 agences (contre 355 agences en 2018).

Comme toujours la direction argumente ces regroupements par la difficulté de fonctionnement des petites agences et l'objectif d'avoir des agences capables de gérer une relation complète avec nos clients (particulier, professionnel, GP).



Les conditions de reclassement et le transfert des collègues dans leur nouvelle agence sera bien entendu notre priorité. De même, l'accroissement du personnel de l'agence d'accueil ne doit pas se faire au détriment de la qualité de vie au travail et doit s'accompagner des travaux nécessaires à ce regroupement de personnel.

Y-aura-il d'autres suppressions d'agences à court terme ?

Réponse vague de la direction indiquant que d'autres regroupements pourraient venir compléter cette liste en fonction des opportunités de locaux, notamment dans la métropole Lilloise et les grandes villes.

Contactez nous pour plus d'infos sur les effectifs, dates de regroupements,...

Agences supprimées	Agences d'accueil	Agences supprimées	Agences d'accueil
Château Thierry CC Leclercq	Château Thierry Centre	Calais Egalité	Calais Beaumarais et Calais Lafayette
Saint Quentin Alexandre Dumas	Saint Quentin Centre	Hazebrouck Nouveau Monde	Hazebrouck
Neuilly Saint Front	Villers Cotterets	Mazingarbe	Bully des Mines
Soissons Churchill	Soissons Centre	Achicourt 4 as	Arras Ronville
Roisel	Péronne	Annay sous Lens	Hames
Amiens Delpech	Amiens Saint Fuscien	Arras Beffroi	Arras Gambetta
Amiens Paul Claudel	Pont de Metz	Lens Lannoy	Lens République
Abbeville Vincent Auriol	Abbeville Foch	Marcq Croisé la Roche	Marcq Bourg
Creil centre	Creil Jaunès	Villeneuve d'Ascq Flers Breucq	Villeneuve d'Ascq Flers Bourg
Saint Martin Les Tattinghem	Saint Omer	Villeneuve d'Ascq Cousinette	Croix Saint Martin
Calonne Ricouart	Auchel	Croix Saint Pierre	Croix Saint Martin
Beaurainville	Hesdin et Montreuil	Tourcoing Croix Rouge	Tourcoing Centre
Chevrières	Estrées Saint Denis	Bauvin	Annoeullin
Verbevie	La Croix Saint Ouen	Flines les Raches	Orchies
Avesnes les Aubert	Cambrai Victor Hugo	Feignies	Maubeuge
Brebières	Vitryn Artois	Beuvrages	Anzin et Raismes
Neuville Saint Remy	Cambrai Ratelots	Valenciennes Dampierre	La Sentinelle
Oye Place	Gravelines		

Risques psycho sociaux

FO est particulièrement attentif à la santé au travail et le sera encore plus demain avec les projets de réorganisation dans le réseau et les fonctions support.

Les changements réguliers dans l'organisation du travail, la pression managériale, la course aux chiffres, la charge de travail, tout cela participe au stress et au mal être des collègues.

Le taux d'absentéisme en CEHDF en est la preuve. Depuis la fusion se chiffre ne cesse d'augmenter. **La cause**, des arrêts maladie qui ont augmenté de 20% en 2 ans et qui sont liés à l'épuisement professionnel, même si la direction met en avant d'autres éléments qui ne sont pas acceptables pour nous.

Année	Taux d'absentéisme
2017	7,72%
2018	8,61%
2019	8,86%

Dans le groupe le taux d'absentéisme en 2019 ressort à 8,02% (contre 7,9% en 2018) . La CEHDF est donc largement au dessus de la moyenne nationale et l'écart se creuse.

Les rapports des médecins du travail viennent conforter nos arguments avec 25 salariés déclarés définitivement inaptes au travail en 2019 (contre 9 en 2018).

Projet de réorganisation « Up To Shake »

Comme pour le réseau, les fonctions support ne sont pas épargnées par la réorganisation avec une baisse significative des effectifs.

- VADE AMIENS: 2020 → 264 collègues et 2022 → 248 collègues !
- LILLE WB : 2020 → 918 collègues et 2022 → 818 collègues !

**Et la direction a clairement annoncé son objectif pour 2025,
c'est 25% de fonctions support dans l'effectif.**

Mais au-delà de la baisse d'effectif, il existe des risques psycho sociaux importants pour les collègues dont les activités sont transférées sur un autre site, éclatées dans différentes directions ou disparaissent tout simplement car externalisées.

Pour certains collègues avec la fusion de 2017 ce sera leur 3^{ème} réorganisation avec à chaque fois le stress en attendant le courrier d'affectation de la RH et la fin de la période d'adaptation s'il y en a une et tout cela en fin d'année, comme à chaque fois. Bonjour les fêtes de fin d'année

Le sujet réorganisation sera évoqué à plusieurs reprises dans les prochains CSE avec beaucoup de questions de notre part et des demandes à la direction comme par exemple la mise en place d'un accord spécifique de mobilité géographique comme lors de la fusion.

Au rythme où vont les choses on pourra bientôt sous louer des espaces dans le futur siège de Lille.

Visite médicale médecin du travail

Depuis 2017, la visite médicale de la médecine du travail est remplacée par une visite d'information et de prévention qui est faite par le médecin du travail ou par un professionnel de santé du travail.

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention, dans le délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective.

Après cette visite initiale, le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention.

Le délai qui était précédemment de 2 ans est passé à une périodicité maximale de 5 ans depuis 2017.

Ce délai est ramené à trois ans pour les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent, sont notamment concernés les salariés reconnus « travailleur handicapé ».

Cependant, tout salarié peut demander une visite médicale auprès du médecin du travail sans autorisation préalable de l'employeur.

En cette période difficile avec les contraintes sanitaires dans le cadre du travail, les risques liés à la COVID 19, le stress des réorganisations, il est important de savoir que la loi autorise tout salarié à demander une visite médicale pour des motifs très variés, problème de santé (physique ou psychologique) qui serait en relation avec son travail ou qui pourrait avoir un impact sur son travail ou nécessiterait une adaptation du poste de travail, problème de harcèlement moral ou sexuel ...

Natixis défraie à nouveau la chronique

Ça devient malheureusement une habitude pour Natixis de se retrouver à la une de la presse économique pour des problèmes de gestion de son activité.

Après une perte de 260 M d'€ fin 2018 suite à une prise de position à risque sur les marchés asiatiques, une amende de 83 M d'€ infligée à Natixis Intertitres en décembre 2019 pour une entente portant sur des échanges d'informations et l'achat de FIDOR (banque en ligne) en 2018 qui nécessite une dépréciation de 148 M d'€ en 2019, voilà l'affaire des « hedge fund ».

Une filiale de Natixis, H20 AM a commercialisé des produits à risques en contrepartie de rendements élevés.

Si ces fonds de placement ont ainsi gagné 485% entre 2012 et 2019, la machine s'est enrayée avec la suspension de la cotation sur décision de l'autorité des marchés financiers (AMF) suite à l'impossibilité de définir la valeur de ces titres qui étaient évalués à 10 milliards d'Euros.

Cette fois-ci ce n'est pas Natixis qui va perdre de l'argent, mais plusieurs dizaine de milliers d'épargnants qui ont souscrit une assurance vie en unité de compte.

Les épargnants qui sont les perdants dans cette affaire vont se retourner contre les Caisses d'Épargne et leurs conseillers en gestion de patrimoine qui ont commercialisés ce produit.

Encore une fois nous allons devoir payer pour la mauvaise gestion de Natixis.

Le sujet sera mis à l'ordre du jour du prochain CSE à la demande de l'ensemble des organisations syndicales pour connaître les impacts pour la CEHDF et les salariés, notamment pour protéger les collègues en cas d'actions judiciaires de la part des clients.

Nouvelles dispositions légales

ALLONGEMENT DU CONGE PATERNITE

Sous réserve du débat parlementaire à venir, le gouvernement a décidé de l'allongement du congé paternité à 25 jours au lieu de 11 jours actuellement; et du doublement du congé de naissance qui passera de 3 à 6 jours, soit un total de 28 jours.

FO considère que la totalité de ce congé doit être un congé obligatoire indemnisé à 100% (7 jours auraient ce caractère obligatoire).

Pour FO, si l'allongement de ce congé est une bonne chose qui nous replace dans la moyenne des pays européens, cela reste insuffisant si l'on souhaite réellement atteindre l'égalité femme - homme, initier un véritable lien entre le père et l'enfant, ainsi que l'épanouissement de l'enfant dès les premiers jours.

PERMIS DE CONDUIRE : faciliter son accès

Un contrat type réglementaire visant à encadrer les relations entre les candidats au permis de conduire et les auto-écoles a vu le jour (1^{er} JUIN 2020).

Des aides existent pour les jeunes

Apprentis	Ils disposent d'une prime de 500 € pour passer le permis de conduire
Service National Universel (SNU)	Les frais pour l'obtention du code de la route sont pris en charge pour les jeunes de 15 à 17 ans effectuant le SNU
Chômeurs	Certaines catégories peuvent bénéficier d'une aide financière pour passer le permis B. Cette aide, versée par Pôle Emploi à l'auto-école, ne peut dépasser 1 200 €. Elle doit être demandée avant l'inscription en auto-école
Compte personnel de formation (CPF)	Il est possible d'utiliser son CPF pour financer l'examen du permis de conduire (code et conduite).
Permis à 1 euro par jour	Il faut choisir une auto-école ou une association agréée – disposant du label qualité des formations au sein des écoles de conduite ou d'une équivalence – et ayant signé une convention type avec l'État. Cette aide se présente sous la forme d'un prêt à taux zéro dont le montant est de 600, 800, 1 000 ou 1 200 euros, au choix du souscripteur, sans dépasser le montant inscrit dans le contrat de formation. Le remboursement du prêt se fait par mensualités de 30 € maxi.

Rappel sur la déductibilité des cotisations syndicales

Nous vous rappelons que les cotisations syndicales sont déductibles de l'impôt sur le revenu.

Le crédit d'impôt est égal à 66 % des sommes versées (limité à 1 % du revenu imposable).

Si vous êtes salarié et avez opté pour la déduction des frais réels, vous ne pouvez pas bénéficier de ce crédit d'impôt. Dans ce cas, incluez la cotisation dans vos frais professionnels déductibles.

N'oubliez pas de conserver les justificatifs pendant 3 ans en cas de contrôle fiscal.

Comment déclarer les cotisations syndicales : Inscrivez case 7AC, 7AE ou 7AG de la déclaration 2042 RICI le total des cotisations versées dans l'année.

Les Actus syndicales

RETRAITE

FO s'est exprimée contre un régime universel par points et a aussi indiqué qu'elle s'opposait à toute tentative du gouvernement de reculer encore l'âge de départ à la retraite, revendiquant le maintien de l'ensemble des régimes et dispositions qu'ils contiennent.

RESTRICTIONS AUX MOTIFS SANITAIRES :

Les nouvelles dispositions d'ordre sanitaire décidées par le gouvernement présentées comme répondant à des impératifs fondés sur l'expertise scientifique en vue de protéger la santé de la population, n'en constituent pas moins des restrictions graves aux libertés individuelles et collectives, entravant par là-même le droit syndical (réunion et de manifestation).

Pour FO, ces libertés doivent être rétablies dans le cadre du respect des gestes barrières.

Les conséquences sociales et économiques d'une telle situation sont porteuses de graves reculs de droits sociaux, à commencer par le droit à un véritable emploi pérenne respectant les garanties collectives du code du travail et des conventions collectives.

REFORMES :

FO estime indispensable que le gouvernement annonce sans délai que les réformes – du système universel de retraite contestée largement – et celle de l'assurance chômage rejetée par l'ensemble des confédérations syndicales – soient abandonnées.

L'état doit aussi renoncer à ses intentions de main mise sur d'autres dispositifs sociaux, produits de la négociation collective et du paritarisme, dont Action logement, ou le transfert du recouvrement de l'Agirc-Arrco vers l'URSSAF prémices de la réforme des retraites. La négociation doit se mener librement, notamment sur les sujets de la santé au travail et du télétravail.

RECONNAISSANCE DE LA COVID-19 EN MALADIE PROFESSIONNELLE : FO demande au gouvernement de revoir sa copie

La prise en charge en maladie professionnelle de la COVID-19 va se limiter à un très petit nombre de travailleurs aux vues des conditions restrictives imposées.

C'est pourquoi FO a demandé la modification immédiate de ce tableau et l'élargissement de la prise en charge pour consacrer une réparation juste à tous les travailleurs.

Pour FO, le gouvernement doit revoir sa copie et apporter enfin une véritable reconnaissance aux salariés mobilisés durant la crise sanitaire

Congrès FO Caisse d'Épargne : vos délégués en pleine réflexion, ça va phosphorer !!!

Le congrès national FO des Caisses d'Épargne est chargé de définir les orientations de notre syndicat national pour les 2 ans à venir.

Le prochain congrès va avoir courant octobre 2020.

C'est un moment majeur pour notre organisation syndicale dans un contexte professionnel de remise en cause permanente des droits des salariés, de pression de la part de la hiérarchie et de réorganisation.

C'est également l'occasion pour les représentants syndicaux d'échanger sur le climat social dans les différentes Caisses d'Épargne et de partager les expériences de chacun.

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

Contact: **FO CE Hauts de France**

Arnaud DUMONT

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

Mail : SNPFOHDF@gmail.com

VOS ELUS

Arnaud DUMONT

Régine MANOT

Tanguy LOOSVELD

Muriel STIEN

Cyril DANTAN

Laurence POUPART

Patrick BOEREZ

Marion VASSEUR

Christine DELEMME

Hélène YAHIAOUI

Nathalie DUFOSSE

Pierre BULTEZ

Adhérer et faite adhérer à FO

Syndicat de « terrain », FO porte des revendications qui sont vos revendications car elles sont l'expression de vos aspirations et de vos préoccupations.

Voilà pourquoi nous ne vous promettons jamais « le grand soir », mais simplement de construire ensemble, une vie meilleure pour les salariés.

L'action syndicale ne s'arrêtant pas aux portes de l'entreprise, c'est également dans cet objectif que FO met à la disposition de ses adhérents des services dans des domaines aussi divers que l'assistance juridique ou la protection des consommateurs via sont association AFOC.



BULLETIN D'ADHESION SNP-Force Ouvrière CEHDF

Nom : Prénom :
Agence / Service : Classification :
Adresse :
.....
.....

Tél portable : E-mail (personnel) :

Je souhaite adhérer au syndicat National du Personnel des Caisses d'Épargne et de leurs Services Communs **FORCE OUVRIERE CEHDF**.

DATE :

SIGNATURE :

Contact pour tout renseignement: SNPFOHDF@gmail.com

Arnaud DUMONT 06 80 20 66 64 / Muriel STIEN 07 69 00 09 29 / Tanguy LOOSVELD 06 87 29 00 38 /

Laurence POUPART 06 23 89 44 14 / Régine MANOT 06 80 37 36 45 / Pierre BULTEZ 06 26 31 79 91