

Compte rendu du CSE du 24 mars 2022

En l'absence de Madame Rémy, Christine REY-BOURDIEU, Secrétaire générale de la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées, préside la séance.

En préambule, nous avons fait une déclaration que nous portons à votre connaissance, concernant nos conditions de travail dégradées et notre pouvoir d'achat fortement impacté au vu de l'inflation et de la faiblesse de l'augmentation générale obtenue en NAO au niveau national.

Les élus de l'UGICT CGT alertent la direction :

-Sur la perte de pouvoir d'achat des salariés et l'évolution rapide des situations de précarité ; de plus en plus de collègues subissent de plein fouet les effets de l'inflation qui pèse sur des niveaux de rémunération déjà trop bas. Nous rencontrons chaque jour de plus en plus de salariés qui ont de réelles difficultés à boucler les fins de mois. Qu'il s'agisse des frais du carburant, du logement, de la nourriture, ... mais prenons l'exemple d'un salarié, marié - deux enfants, faisant 2 pleins par mois et habitant un pavillon de 100 m2 :

Entre Janvier 2021 et aujourd'hui

+ 50 euros de carburant par mois

+ 60 euros gaz/électricité par mois

+ 30 euros en alimentaire par mois et ce n'est pas fini...

soit -10% de pouvoir d'achat pour un salarié payé 1500 Euros net, la majorité des classifications E

-Sur l'émergence et l'aggravation des risques psychosociaux, de plus en plus de salariés sont au bord de la rupture sous les effets cumulés du sous-effectif, des incivilités et agressions à répétition, des exigences de l'activité, du manque d'accompagnement, des suivis, reportings et autres benchmarks incessants, de la minimisation de l'investissement quotidien, du déni de l'entreprise à reconnaître leur mal-être.

Au-delà de la recherche de la performance, nous espérons que la convention du 21 avril sera le moment pour la direction de remettre l'humain au centre des préoccupations afin que les salariés de la CEMP ne soient pas des salariés pauvres et qu'ils retrouvent de la sérénité dans leur travail.

Monsieur Le Pape a été très réactif dans sa communication et vous a rappelé les "largesses" dont il a fait preuve lors de ces négociations.

Ne soyons pas dupes, souvenons-nous que l'an dernier nous n'avions rien eu malgré des résultats exceptionnels, cette année, une année encore plus exceptionnelle, nous obtenons avec difficulté 0,8% pour l'ensemble des Caisses et une prime en local qui aurait pu être encore meilleure.

Pendant ce temps, Airbus obtient 3,9% d'augmentation cette année et 2,6% pour l'an prochain avec un salaire moyen à 39000€ pour les techniciens alors que notre salaire médian est de 32400€.

Ne nous étonnons pas si nous avons du mal à recruter et à conserver nos forces vives !

Nous avons à l'ordre du jour la présentation de plusieurs projets :

La mise en place d'un nouvel outil de pilotage :

Cet outil inspiré d'un modèle BPCE remplacera et annulera tous les autres tableaux formels et informels. Le mandataire BDD doit d'ailleurs imposer à sa ligne managériale de cesser dès sa mise en place, tous les tableaux dits « sauvages ».

Il n'y aura plus les H042 et autres tableaux Mysys ou tableaux de bord ; et plus de remontées manuelles à faire, c'est désormais formellement interdit.

L'objectif recherché étant de simplifier la lecture et de donner une ergonomie plus claire.

Cet outil de pilotage est amené à évoluer afin de visualiser la rentabilité des portefeuilles. Malgré nos multiples questions, la direction nous a assuré ne pas avoir encore réfléchi à cet item de rentabilité.

Vous aurez un visuel de votre portefeuille et de son évolution ainsi que la vision de l'agence. Afin d'éviter des RPS suite à la mise en place de ces nouveaux tableaux, nous avons obtenu en séance le blocage de l'accès de tous aux résultats individuels nominatifs de chacun.

L'index égalité homme femme :

Il s'agit là pour la direction de répondre à une obligation légale qui permet sur un certain nombre de critères d'obtenir des points ...à priori, la CEMP serait un meilleur élève cette année que l'an dernier avec une amélioration sur l'écart de la rémunération hommes-femmes !

Il n'en reste pas moins que la direction joue sur les imperfections de la loi sur certains calculs et qui sélectionne toujours les modes de calcul les moins disants.

Au rythme où la direction traite le sujet, avec seulement 0,2% du budget octroyé aux augmentations individuelles consacré à ça, les femmes ne sont pas prêtes à rattraper leur retard de rémunération...

Remplacement de la secrétaire administrative du CSE partie à la retraite

Après de nombreux échanges avec les autres organisations syndicales qui souhaitaient embaucher des contrats en alternance pour remplacer un poste en CDI, pour nous CGT il n'était pas possible de supprimer un emploi en CDI. Il a été décidé de proposer ce poste à un salarié CEMP.

Vous allez donc prochainement voir apparaître une annonce d'offre d'emploi pour ce poste, il s'agira d'un détachement d'un salarié de la CEMP pour 2 ans, renouvelables...Si ce poste vous intéresse, n'hésitez pas à candidater !!!

Les problématiques de sous-effectif /de recrutement /dégradation des conditions de travail :

Le sujet a été porté par l'ensemble des organisations syndicales à travers différentes questions. La direction répond qu'ils sont soucieux du bon fonctionnement dans le réseau. Ils ne nient pas le problème de ressources dans le réseau, ni les difficultés sur le terrain. A ce jour 10 Postes sont non pourvus dans le réseau, dont 4 qui concernent le réseau BDD. 30 postes vont être pourvus d'ici la fin du semestre prochain, dont 6 dans le réseau BDD.

Pour faire face aux besoins de recrutement (comme les autres établissements financiers), il a été décidé d'affecter 1 ETP à la DRH pour se charger spécifiquement du recrutement et du sourcing. Depuis le début d'année, 50 recrutements ont été faits dont 10 recrutements dans le réseau BDD. Le sujet des effectifs est un sujet difficile et sensible.

En dehors des recrutements pour les postes non pourvus, il ne faut pas oublier les absences pour réunions, formations, maladies...et là, on est loin d'être au rendez-vous !

Depuis la suppression des postes d'itinérants, nous revenons régulièrement sur le sujet et à ce jour, dans le cadre des réflexions sur le plan stratégique, une réflexion va être entreprise sur de nouveaux modèles d'organisation, pour libérer du temps aux équipes.

Dans le cadre des travaux qui seront menés, ils ne s'interdisent rien, cela fera partie de la réflexion.

La revalorisation du barème kilométrique

Au vu du superbe effort fait par la direction concernant l'augmentation salariale et la prime PEPA...il n'en est pas question ! Malheureusement, on risque de nous resservir cette soupe souvent... mais rassurez-vous, nous ne manquerons pas de leur rappeler qu'il s'agissait d'une prime exceptionnelle !

Heures supplémentaires et compteur RCR

Nous avons alerté la direction sur la problématique rencontrée lors de la bascule automatique des heures supplémentaires sur le compteur et qui une fois basculées ne sont plus considérées comme des heures supplémentaires et donc, en cas de paiement, ne permettent pas de bénéficier de leur défiscalisation.

Nous avons alerté la direction au moment de ces bascules, elle nous avait assurés qu'il n'y aurait pas d'inquiétude à avoir or sauf rectification de la direction, vue la réponse de la direction, beaucoup d'entre vous vont perdre le positif théorique de ces heures en étant fiscalisés !

La direction va faire une communication afin d'expliquer le mécanisme et que cette erreur non dérisoire ne se renouvelle pas.

Organisation de Lives pendant la pause déjeuner

La direction nous répond que ces Lives n'ont pas de caractère obligatoire, qu'il s'agit d'investissement personnel, de moments d'échanges, qu'il ne s'agit pas de temps de travail et donc pas d'heures supplémentaires...

En conséquence, soyez conscient que tout atelier Live pendant la pause repas de midi... ne sera pas reconnu comme temps de travail, vous êtes donc libre de ne pas y assister !!!

Impact du conflit Ukraine Russie sur les avoirs de la CEMP

La CEMP n'a pas d'exposition directe dans ces pays. Impact faible moins de 1% en CEMP. A ce stade, cela ne va pas affecter nos investissements, ni le Plan Stratégique.

Déclaration revenus et attestations fiscales

Pour ceux qui ne le placent pas dans leur PEE, la fiche récapitulative des revenus 2021 ne reprend plus le montant de l'intéressement que les salariés ont directement perçu.

La DRH doit communiquer pour avertir les salariés.

C'est la première fois que la CEMP n'intègre pas le montant de l'intéressement non investi dans le PEE.

N'hésitez pas à nous contacter si vous rencontrez des difficultés, nous sommes bien sûr à votre écoute afin de chercher des solutions.

Prenez soin de vous.

L'équipe Syndicale



DESPLATS Jean-Luc 0625910161

RAKOTOASIMBOLA Maryline 0670402957

MAYRAND Christian 0603985915

MOREELS Cécile 0663873792

PEYRUSSE Isabelle 0672225587

PEIRE Amélie 0651200073

TRESSIERES Pierre-Tanguy 0668274341

BORDONADO Christian 0620589068

VISENTIN Yohan 0603992907

MURCIANO Myriam 0620337523

spbcomp@orange.fr

<https://cgtcomp.fr>