



CAHIER REVENDICATIF NAO 2012

1- Avantages au personnel

⇒ **CESU**

Abondement identique de l'employeur pour tous les salariés ayant des fins de journées tardives :

- pour les salariés des agences conquête (fin de journée à 19h10) : maintien de l'abondement
- pour les salariés du CRC (fin de journée à 20h00) : demande d'abondement

⇒ **Valeur du Ticket-Restaurant**

Compte tenu de l'inflation : 2,50% en 2011, la CFDT demande une augmentation de la valeur faciale à 9,00€ (répartition 60% employeur et 40% salarié).

⇒ **Médailles du travail**

500€ pour chacune des médailles

⇒ **Avantages produits bancaires**

Demande de la remise maximale de 30% sur tous les services bancaires y compris la tarification négative.

2 - Frais de déplacement et frais de repas

⇒ **Indemnité kilométrique**

Le barème 2010 des indemnités kilométriques de l'administration fiscale applicable en 2011 est 0,487€ pour un véhicule 4CV et de 0,536 € pour 5CV.

- Demande une indemnité kilométrique à 0,50 €.
- Demande de prise en charge des frais de déplacement pour les CDD en formation ou en contrat d'apprentissage.

⇒ **Prime de transport**

- Valorisation de la prime de transport à 250 €

⇒ **Frais de repas**

Hors région Parisienne : Déjeuner : 18,50 € Diner : 20,00 € Hôtel : 80,00 €
Région parisienne : Déjeuner : 22,00 € Diner : 27,00 € Hôtel : 125,00 €

3 - Aider les salariés à se loger

- Prise en charge des frais de caution pour les jeunes salariés ou ceux qui sont en rupture familiale.
- Développer les partenariats avec les organismes de logement

Pour les jeunes embauchés ou les nouveaux promus qui acceptent une nomination dans des agences « exotiques »

- Demande d'une prime de 120 euros « d'éloignement du domicile » quand il y a plus de 35km.

4 - Salaires effectifs

⇒ Évolution des salaires

- une augmentation minimale des salaires égale à 47 € mensuels
- une augmentation de 1,80% sur tous les éléments de rémunération.
- un salaire minimum de 1500 euros par mois.

⇒ Revalorisation des classifications des télé-conseillers de T2 en T3

Réduire le turn-over de manière conséquente à Direct-Écureuil en rémunérant mieux les télé-conseillers et en améliorant leurs conditions de travail.

⇒ Mettre fin aux déclassifications.

La CFDT demande que les salariés dont le poste est déclassifié gardent leur classification à titre personnel.

⇒ Part variable

Demande d'une répartition plus équitable : retour à une part collective d'au moins 75%.

⇒ Promotion

Augmentation de 100% du différentiel entre les RAM en cas de promotion.

⇒ Réduction des écarts de rémunération

Le rapport entre les plus basses rémunérations et la part fixe de la rémunération des mandataires sociaux peut dépasser 15.

La CEBPL fait partie de « l'économie sociale et solidaire » en raison de son statut coopératif, nous demandons la réduction de ce rapport soit par la limitation des rémunérations des dirigeants soit par l'augmentation des rémunérations les plus basses, voire les deux.

5 - Durée effective et organisation du temps de travail

⇒ Établissement d'objectifs collectifs atteignables.

⇒ Création d'une équipe de réserve par groupe.

⇒ Favoriser les demandes de rapprochement exprimées « par et entre » les collègues.

⇒ Temps partiel

Négociation d'un nouvel accord pour favoriser le temps partiel choisi.

⇒ Revoir les horaires des agences (fermeture tardive)

6 - Articulation vie professionnelle et responsabilités familiales

- Demande d'une signature de charte de la parentalité pour répondre à la pénurie de structures de gardes adaptées aux ressources des parents, à leurs horaires de travail et aux impératifs professionnels.

- Demande d'adhésion de l'entreprise à des crèches inter-entreprise, notamment à proximité des sites administratifs, (en particulier Direct écureuil à cause des horaires atypiques).

- Aménagement du temps de travail après 18h00.

- Accompagnement des départs et retours de congés maternité...

- Accès au temps partiel choisi.

- Maintien du salaire pour le congé paternité.

- Soutien des salariés et de leur famille lors d'un événement grave (accompagnement).

7 - Le Droit d'expression

- Réouverture de lieux de rencontre et d'expression pour tous les salariés.

8 – DIF

- Développer et diversifier la liste des formations DIF.