

LES SALARIÉS DE DIRECT ÉCUREUIL SONT DES SALARIÉS À PART ENTIÈRE

Des salariés de Direct Écureuil, ne supportant plus d'être inconsiderés, ont interpellé la CFDT.

Ensemble, CFDT et salariés de Direct Écureuil, nous avons travaillé à l'établissement d'un cahier revendicatif qui a été remis à M Patault. Après deux entrevues avec la DRH sur ce sujet, nous notons quelques avancées, qui sans être révolutionnaires, doivent contribuer à améliorer les conditions de travail du personnel de la plateforme téléphonique.

Quelques avancées

[RESPECTÉS]

Sur l'évolution de carrière

La direction a indiqué qu'un **complément de formation** serait dispensé aux salariés qui rejoignent le réseau physique d'agences.

L'immersion en agence se fera à la demande du salarié sous réserve qu'il soit T3 et qu'il ait 18 mois de présence.

La direction s'est engagée à **formaliser un plan de progrès** afin de permettre au salarié en T2 un passage en T3. Ce plan précisera de manière claire et équitable les attentes de l'entreprise, des étapes seront programmées et les salariés en difficulté bénéficieront d'un accompagnement : monitorat, formalisation d'un plan de progrès, rendez-vous avec le GRH

Elle a assuré que les salariés de Direct Écureuil disposeront maintenant du **temps nécessaire à la révision de leur certification**, au même niveau que les salariés des agences. Ce temps est à prendre sur leur temps de travail, ils seront donc retirés de la relation clientèle pour réaliser cette formation.

La direction a réaffirmé le principe de **l'accès libre au gestionnaire de ressources humaines** dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés : en informant son supérieur hiérarchique lors de la prise du rendez-vous.

Sur les conditions de travail

Compte tenu de l'évolution de la plateforme, la direction a donné son accord pour que les **pauses puissent être prises par deux salariés de la même équipe en même temps**.

Bien que la direction cautionne le fait que la hiérarchie peut imposer une règle, elle a garanti que pour la prise **des jours RTT, l'accord doit être respecté** ici comme dans l'ensemble de l'entreprise. Ainsi, il est impossible pour un manager d'annuler des RTT dans un délai inférieur à 7 jours et, bien sûr, le chantage à l'acceptation des congés est proscrit (exemple : une RTT un samedi si une PJ vendue)

Sur le respect des salariés

La direction a certifié que l'époque des gadgets était révolue. Les salariés du CRC auront maintenant des chèques cadeau comme ceux des autres services à l'occasion des challenges et autres opérations commerciales.

Au verso cahier revendicatif .../...

CAHIER REVENDICATIF POUR DIRECT ÉCUREUIL

Salaire, classification et évolution de carrière

- Mise en place d'une vraie formation PNE incluant les bases des métiers de la banque et permettant ainsi aux salariés de Direct Écureuil d'être à égalité de traitement avec les salariés du réseau. A l'issue de cette formation, la validation doit rendre le passage en T3 automatique.
- Traitement équitable avec les salariés du réseau en matière de formation : même accès et même dispositif. A titre d'exemple : la certification étant la même, les salariés du CRC doivent disposer du même temps libéré sur leur activité afin de réaliser notamment les e-learning mais aussi de mener à bien les différents travaux que nécessite la formation dispensée.
- Rendre réelle l'évolution de carrière des salariés qui le souhaitent dans les autres directions de l'entreprise : réseau ou services de siège. Cela passe par un traitement équitable notamment en matière de : demande de rendez-vous avec un GRH, examen des candidatures en cas de réponse à un appel d'offre...

Le respect des salariés

- Les entretiens d'embauche doivent refléter la réalité du poste et des conditions de travail et de salaires.
- Le management infantilisant doit disparaître au profit d'une attitude respectueuse des salariés et de leur travail. Les menaces proférées à l'encontre de certaines personnes sont inadmissibles et doivent être sanctionnées.
- Les mails doivent être limités en nombre. Les mails abusifs (deux fois le même à une minute d'intervalle) doivent être interdits, par respect du salarié et de la politique de prévention du stress mise en place dans l'entreprise. La forme des mails doit répondre aux règles de politesse (inutile de les écrire en caractère 20, en gras, en rouge, de les surligner en couleurs...)
- La distribution de gadgets publicitaires passés de mode, de bonbons distribués à l'unité... doit être bannie des challenges ou autres opérations sensées motiver les salariés.

Les conditions de travail

- Le travail administratif doit être pris en compte dans le temps de travail. La finalisation administrative doit être considérée comme un travail important et ne doit pas être limitée à 30 secondes par appel en cas de « GO »
L'activité des référents des équipes doit être reconnue et leurs objectifs doivent être revus à la baisse en prenant en compte le travail supplémentaire généré par ce rôle : suivi des dossiers conso...
Aucune heure supplémentaire ne doit être réalisée au titre du travail administratif, il fait partie de l'activité telle que définie dans les définitions d'emploi
- Les salariés doivent pouvoir prendre les 10 minutes de pause prévues dans l'accord de 1999. Pour cela, il convient de supprimer la contrainte « un seul salarié en pause par équipe », qui rend l'accord mathématiquement inapplicable.
Suppression de la mascotte Écureuil pour prendre une pause.
- Les règles particulières pour la prise des congés et RTT mises en place à Direct Écureuil doivent disparaître : pas 2 jours de RTT consécutifs, pas de RTT certains jours de la semaine, refus des RTT hors délai prévu dans l'accord, création de règle pour la prise de congés payés... et encore chantage à l'acceptation des congés ou RTT. Le code du travail, les accords d'entreprise ou les règles de l'entreprise doivent s'appliquer au CRC comme dans les autres services de la CE BPL.

Nous attendons encore des réponses écrites de Madame Destailleur sur l'ensemble des sujets abordés.

Les avancées peuvent paraître minimes, néanmoins il y a un engagement de la direction et des perspectives de règles en particulier sur l'évolution de carrière. Ces mesures doivent apporter plus d'équité entre les salariés.

La **CFDT** aidera les salariés à faire appliquer les décisions de la direction.

La **CFDT** va continuer à soutenir les salariés de la plateforme pour l'aboutissement des revendications qui n'ont pas été entendues.

La **CFDT** est à l'écoute de l'ensemble du personnel, n'hésitez pas à la contacter.

