



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## CAHIER REVENDICATIF de la CFDT NAO 2013

### 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**

Demande d'une augmentation de la valeur faciale à 9,00€ avec 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

#### ⇒ **Prime de transport**

Valorisation de la prime de transport à 250€.

#### ⇒ **Indemnité kilométrique**

Le barème 2012 des indemnités kilométriques de l'administration fiscale applicable en 2013 est de 0,536€ pour un véhicule de 5CV.

Demande une indemnité kilométrique à 0,55€.

Indemnité particulière pour le co-voiturage à 0,65€.

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

demande du listage des points de vente difficiles à pourvoir, et de l'établissement de mesures compensatoires

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

⇒ **Négocier un nouvel accord sur la mobilité géographique.**

Demande de prise en charge des frais de déplacement pour tous les salariés CDD en formation.

⇒ **Frais de repas**

|                          |                   |                |                 |
|--------------------------|-------------------|----------------|-----------------|
| Hors région Parisienne : | Déjeuner : 18,50€ | Dîner : 20,00€ | Hôtel : 75,00€  |
| Région parisienne :      | Déjeuner : 22,00€ | Dîner : 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

### **4 -Salaires effectifs**

⇒ **Evolution des salaires**

- Maintien du pouvoir d'achat pour l'ensemble des éléments e la rémunération.
- Une rémunération minimale d'au moins salaire minimum de 1500 euros mensuels.
- Remplacement des chèques cadeaux par une prime intégrée au salaire pour tous les salariés.

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

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

Revaloriser le salaire des téléconseillers en T2 après 6 mois de présence à un niveau situé à mi-chemin entre la RAM T2 et T3.

⇒ **Mettre fin aux dé-classifications.**

La CFDT demande la communication de chiffres sur ce point pour les années 2010, 2011 et 2012.

La CFDT demande l'arrêt des dé-classifications de plus en plus nombreuses. Cela n'existe pas dans les autres établissements bancaires.

⇒ **Part variable**

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

Quelle est la PV moyenne pour chaque niveau de classification en 2012 ?

⇒ **Réussite au PNE et autres diplômes :**

Prime de diplôme de 1000€

⇒ **Promotion**

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

### ⇒ **BPCE Mutuelle**

Prise en charge à hauteur de 70% de la cotisation par l'employeur de la cotisation BPCE pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté  
60% si ancienneté supérieure à 5 ans

## **5 - Durée effective et organisation du temps de travail**

⇒ Établissement d'objectifs collectifs atteignables, à réaliser sur toute l'année.

⇒ Arrêt de la multiplication des tableaux de suivis de toutes sortes, et des challenges. Retour à une vente de qualité.

⇒ Création d'une équipe de réserve par groupe pour palier aux absences < 1 mois.

⇒ Optimisation des déplacements domicile-lieu de travail, avec la mise en place d'une plateforme d'échanges de souhaits de mobilité avec diminution du trajet professionnel.

⇒ Temps partiel

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

⇒ Demande du bilan de la mise en place des nouveaux horaires.

⇒ Dépassements des horaires : respect d'horaires décents par la mise en place d'un système de contrôle de pointage.

⇒ Évaluation et prise en compte de la charge de travail administratif et du temps de réponses aux contacts des clients (téléphone, courriels...)

⇒ Le plan de prévention du stress mis en place montre ses limites et ses lacunes, nous en demandons une révision.

## **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 les impératifs professionnels.

- crèche inter-entreprise, notamment à proximité des sites administratifs, en particulier Direct écuireuil à cause des horaires atypiques, aménagement du temps de travail après 18h00, accompagnement les 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.

La pression sur les salariés est telle que :

- certains n'osent plus faire grève (carrière menacée, ...)
- certains n'osent pas se présenter aux élections professionnelles
- beaucoup n'osent plus s'exprimer publiquement (reproches de ne plus adhérer à la stratégie de la CEBPL).

## **8 – DIF**

- Développer et diversifier la liste des formations DIF. Demandes de revoir la liste et la développer.