



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

L'ESSENTIEL DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU 27 FÉVRIER 2015

Négociation Annuelle Obligatoire 2015 de la CEBPL

Le catalogue des mesures unilatérales envisagées par la Direction après les pseudos négociations avec les Organisations Syndicales et la présentation aux élus du CE n'est pas très épais :

- **CESU** : la participation de l'employeur sur les 1600€ pour les salariés travaillant en agence schéma général et à condition d'avoir un ou plusieurs enfants âgés de moins de 13 ans passe de 25% à 40 %.
- **Augmentations individuelles** : l'enveloppe consacrée aux promotions sera de 1,6M€ soit une progression de 500k€ par rapport à 2014. La CEBPL souhaite intensifier la politique commerciale sur la clientèle patrimoniale par le projet de création d'un nouvel emploi en agence et le renfort de chargés d'affaires gestion privée. Une enveloppe de 650k€ sera réservée pour « les récompenses » au titre des challenges

Les élus CFDT considèrent que les propositions de la Direction sont indigentes par rapport à la performance commerciale des salariés et aux résultats financiers de la CEBPL en 2014. Les élus CFDT estiment que la Direction de la CEBPL fait preuve de mépris vis-à-vis des salariés en ne versant pas une prime exceptionnelle et en proposant un abondement inférieur à celui de l'année dernière (420€ en 2014 contre 600€ en 2013) alors que les conditions de travail restent toujours très dégradées.

Résultats de la Part Variable 2014 et information sur la Part Variable 2015

Le taux moyen de la filière ventes et services clients (VSC) est de 6% en 2014 (4,8% pour les fonctions support) contre 5,60 % en 2013 (4,5% pour les fonctions support). La CEBPL va mettre en place un critère de 3% par rapport à la satisfaction de la clientèle à partir de 2015. La Direction précise que ce nouveau critère classant aura un impact favorable de 1,5% sur la VSC et de 1,2% pour les fonctions support

La Direction a confirmé que le taux de décrochés était intégré dans les éléments d'évaluation de ce critère et les élus CFDT ont dénoncé les conséquences sur les conditions de travail et d'accueil de la clientèle. Il faudra en effet répondre à tous les appels pendant les rendez-vous ce qui risque de provoquer un mécontentement de la clientèle et ne pas faciliter la démarche commerciale.

Bilan sur les réunions avec les médecins de travail

La Direction a reçu des médecins du travail pour échanger sur l'évolution des métiers, les nouvelles technologiques (SED, Banque à distance...), le temps partiel, les seniors et la prévention du stress. Selon la Direction, les médecins du travail ont été encouragés à contacter Madame Véronique Guillet, responsable de la qualité de vie au travail, s'ils rencontrent des salariés qui sont en grande difficulté.

À la réunion du Comité d'Entreprise du 24 septembre 2014, Monsieur Jean-Marc CARCELES avait dit qu'il ne fallait pas « galvauder le terme de souffrance au travail ». Les élus CFDT du CE avaient proposé de solliciter l'avis des médecins du travail pour connaître leurs critères et leur analyse de la souffrance au travail à la CEBPL. La Direction a répondu qu'elle n'avait pas posé la question sous cette forme aux médecins du travail mais qu'elle les avait informés de l'enquête en cours (Diapason). Les élus CFDT du CE vous tiendront informés des conclusions de l'enquête qui seront présentées par le prestataire IPSOS le 7 avril prochain.