SOLIDAIRES UNITAIRES DEMOCRATIQUES
CAISSE D'EPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE

319 route de Vannes – 44800 – SAINT HERBLAIN Dom 55951
02 40 16 95 27 02 40 16 95 28 sud.cebpl@orange.fr

08 Février 2011

Mme Frédérique DESTAILLEUR
Membre du Directoire de la CEBPL

Lettre ouverte à l'ensemble du personnel

Négociation Annuelle Obligatoire 2011

PROPOSITIONS DU SYNDICAT ***Sud*** CEBPL

Madame,

Dans le cadre de la NAO 2011, notre organisation syndicale reprend les propositions exprimées, dans la lettre du 12 janvier 2011, adressée à Mr Jean-Luc VERGNE, par le secrétaire général de ***Sud*** Caisse d'épargne dans le cadre de la NAO Nationale. Nous vous joignons une copie de cette lettre (les collègues intéressés peuvent obtenir cette copie auprès des délégués syndicaux).

Sur le plan local nous insistons sur les points suivants

- **Durée, organisation et conditions de travail**

• L'allongement des horaires d'ouverture des agences jusqu'à 18h30 et 19 heures représente une très grosse contrainte subie par l'ensemble des commerciaux. La direction ne donne aucune preuve tangible que cette décision unilatérale apporte une meilleure rentabilité à l'entreprise. Au contraire, elle engendre des lassitudes physique et psychologique et une démotivation induite par un déséquilibre entre vie professionnelle et privée. Nous revendiquons le retour aux anciens horaires.
Rien ne permet aujourd'hui d'affirmer qu'il n'y a plus d'heures supplémentaires de faites et non déclarées. De plus, le système généralisé du programme « activation clientèle » et le benchmark (que nous dénigrons) ne fera qu'aggraver la situation.
Avant de travailler sur le sujet du temps de travail en toute transparence, un système fiable de pointage quatre fois par jour doit être mis en place, en particulier dans les agences.

• Dans le cadre du développement durable et pour faire face à l'augmentation du coût des déplacements, un plan de déplacement régional doit être mis en place, avec la volonté de rapprocher les employés de leurs domiciles. Il est anormal que certains salariés classés en T ou TM soient affectés à une distance supérieure à 20 kms de leur domicile. Dans le cas où il n'y aurait pas dans l'immédiat de solution pour rendre la distance domicile travail inférieure à 20 Kms, l'employé devra percevoir des indemnités kilométriques de la part de l'entreprise au-delà du vingtième kilomètre.
Nous réclamons à nouveau le rapport de l'étude demandée à un prestataire externe par la direction sur la distance lieu de domicile-lieu de travail.

• La recherche d'actions concrètes pour supprimer la souffrance au travail. Aujourd'hui, l'augmentation des objectifs, la multiplicité des tâches à accomplir suite aux nouvelles contraintes réglementaires et nouvelles procédures, sans effectifs supplémentaires, ne fait qu'accroitre cette souffrance au travail. ►

➢ **<u>Rémunérations et Carrières</u>**

- - indemnités kilométriques = 0,56 €

Il est à noter qu'aucune augmentation de l'indemnité kilométrique n'a été accordée en 2010. Or les prix des carburants ont augmenté sur l'année de 15%. Depuis le premier janvier, les prix à la pompe continuent d'augmenter. Le salarié n'a pas à subir de perte de pouvoir d'achat suite à des déplacements imposés par l'employeur.

- évolution de la contribution patronale sur le ticket restaurant portée à sa valeur maximale d'exonération de cotisations sociales,

• La création d'une prime annuelle répartie uniformément sur la base d'un mois de salaire moyen de l'entreprise en remplacement de la part variable et des challenges.

• Les sommes consacrées annuellement au versement des primes individuelles exceptionnelles et des enveloppes seront affectées aux recrutements de salariés en CDI, en priorité dans le réseau commercial, et de travailleurs en situation de handicap.

• Le listage et les perspectives d'augmentations de salaires pour les salariés n'ayant eu ni promotion, ni augmentation de salaire (hors statut et hors augmentation générale) depuis 5 ans.

• Dans le cadre de l'article 8 de l'accord collectif national du 25/06/2004 sur la carrière des salariés, un salarié dont l'emploi aurait été déclassé n'a pas à subir de préjudice. En conséquence ce salarié doit percevoir 2,5% de la RAM de la classification de l'emploi qu'il occupait précédemment.

• Les conseillers commerciaux après 5 ans d'ancienneté se verront accorder une augmentation de salaire annuelle équivalente à 50% de la différence entre la RAM de T3 et celle de TM4.

• Comme le permet l'accord national du 30/09/03 relatif à la classification des emplois, les gestionnaires de clientèle obtiendront la classification de TM5 après 10 ans d'expérience en TM4.

• Une garantie de carrière des représentants syndicaux et du personnel doit être mise en place.
Depuis plusieurs années, la direction de la CEBPL indique que ce sujet doit être traité nationalement. A ce jour rien n'existe au pan national, ni local.
Les élus ***Sud***, demandent que ce sujet soit étudié lors de la NAO 2001 de la CEBPL.
Cette demande est faite pour combler un vide depuis plusieurs années et favoriser l'investissement de nouveaux salariés dans les différentes instances de partenaires sociaux au sein de l'entreprise.
Même si la direction considère que les garanties de carrière des représentants syndicaux et du personnel relèvent d'un accord national qui, au fil des années, semble de plus en plus marginalisé, nous proposons l'ouverture d'une négociation locale. En effet, l'absence de perspectives d'évolution de carrière des salariés protégés de l'entreprise peut constituer un frein essentiel à l'investissement de membres du personnel ce qui, à terme, sera préjudiciable à l'ensemble des partenaires sociaux.

Nous vous prions d'agréer, Madame la directrice, l'expression de nos salutations distinguées.

Les délégués syndicaux ***Sud***

Fabienne CHACUN, Claude CORBEL, Christian BERVAS, Dominique GUILLOUX, Yves LE COSSEC, Christian PERRIN, Jean-François TANGUY, Hervé TESSIER.