



Mutualisation ou Optimisation?

Chez iBP on parle de « Mutualisation des infrastructures et Production », chez IT-CE on parle d'« Optimisation des infrastructures » et de « Mutualisation de briques applicatives ». Si on voulait créer chez les salariés d'IT-CE de l'inquiétude on ne s'y prendrait pas autrement : il est évident que l'objectif est d'optimiser pour réduire les coûts, en choisissant des outils communs, en mutualisant des infrastructures, ou des briques de logiciels informatiques qui seront développées par l'une ou l'autre de nos deux entreprises ... mais où cela va-t-il s'arrêter ?

Les propos angéliques de notre Président ne nous rassurent pas...

Point mensuel sur le plan stratégique Groupe 2014-2017

Toujours la Rumeur...

Jamais deux sans trois, nous n'avons cette fois-ci qu'une date. En Juin, Notre Président viendra nous présenter un dossier qui répondra peut-être à nos inquiétudes concernant la fameuse « Rumeur » (cf. Perform 103). Nous pouvons regretter encore une fois (une de plus, vous me direz, on n'est plus à ça près) les difficultés à communiquer (une grande lacune dans notre entreprise) !!

Côté i-BP, c'est le Directeur Général en personne qui reprend l'information communiquée aux Représentants du Personnel en s'adressant directement aux salariés (Respect quand même). Côté IT-CE, notre Président préfère s'appuyer d'une part sur les comptes rendus syndicaux des réunions du Comité d'entreprise (merci pour eux !), et d'autre part sur la communication via les managers.

A ce stade, on ne peut plus parler d' « Optimisation »...

Nous avons répété que nous attendions une information sur les impacts sociaux des projets du Plan Stratégique.

Mais pour nous rassurer, notre Président a promis qu'il viendrait en juin nous présenter le résultat des réflexions sur les « synergies d'équipes », avec « un dossier complet qui permette un échange de qualité », et qu'il prendrait son temps pour ces échanges. Que ces propos peuvent être rassurants !!!

Le crédit Coopératif, futur adhérent et futur projet d'intégration dans Mysys ?

Le Crédit Coopératif souhaite intégrer IT-CE et le SI MySys.

*Afin qu'il puisse bénéficier des prestations d'IT-CE, il faut qu'il soit préalablement **membre du GIE**. En effet, IT-CE est un groupement d'intérêt économique (GIE) régi par les articles L251-1 à L251-23 du code de commerce. De ce fait, il est uniquement destiné à faciliter ou à développer l'activité économique*

☛ : **Visitez l'intranet IRP** (Mon Entreprise / Vie Interne / Représentation du personnel).

Pour les CR et tracts de notre organisation syndicale, pointez votre boussole au SUD.

Pour les PV et documents du CE, cliquez sur Comité d'entreprise (CE) (pavé "instances nationales").

Augmentez votre productivité, ajoutez-le à vos favoris !

de ses membres, à améliorer ou à accroître les résultats de cette activité. Un GIE ne peut travailler en exonération de TVA que pour ses membres.

Pour cette raison, le Crédit Coopératif a besoin de devenir membre du GIE. Pour cela, il va demander l'admission dans IT-CE, en contrepartie du paiement d'une part du GIE pour un nominal de 1 centime d'euro (0.01 EUR) sur le capital social total de 11.241,86 EUR.

*A partir de cette admission, le Crédit Coopératif sera considéré comme un membre du GIE IT-CE alors même que son informatique n'a pas basculé. Le GIE pourra commencer à travailler sur les demandes de résorption des écarts pour prendre en compte les spécificités du Crédit Coopératif et facturera au Crédit Coopératif ses **prestations sans TVA à 20 %**. A noter que la qualité de membre ne signifie pas que l'informatique doit automatiquement et obligatoirement basculer : il existe des membres dormants, c'est-à-dire qu'ils ne bénéficient pas des prestations du GIE.*

Le 30 avril, les élus du Comité d'entreprise du Crédit Coopératif et le Conseil d'administration ont pris connaissance des informations relatives à la solution IT-CE concernant leur système d'information et ont émis un avis majoritairement favorable à cette option.

Conséquences de cette décision : après l'admission, le Crédit Coopératif pourra passer à la phase suivante : étude du dossier social en vue du transfert du personnel, étude du dossier informatique en vue d'intégrer le SI MySys, etc...

Cartographie des activités informatiques du Groupe

C'était une demande des élus SUD. Nous avons eu la présentation d'un document sur les coûts informatiques dans les entreprises du Groupe (nombres d'ETP et de SSII, comparaison des coûts informatiques rapportés au PNB ou aux charges globales), document qui date de 2012 et qui mérite une actualisation. Vous pouvez aller voir ce document sur l'intranet IRP (cf. adresse en bas de la 1^{ère} page).

Nous attendons toujours également une cartographie des activités informatiques dans le Groupe, réparties entre les différentes entreprises (IT-CE, iBP, Natixis, sociétés de prestation pour les activités externalisées) et leurs différentes implantations en France.

Information consultation sur le projet d'accord collectif sur la NAO 2014

Certaines Organisation Syndicale (OS) signeront. L'augmentation de 0,7 % du montant des salaires bruts de base annuels est bien au deçà de nos revendications.

Dans ce projet d'accord collectif sur la NAO on y voit d'une part des « *mesurettes* » comme des articles concernant une participation pour une voiture hybride ou l'objectif de recruter 2 travailleurs handicapés ! (*on connaît des objectifs qui ne sont jamais réalisés ; de plus ce dernier objectif figure déjà dans le Plan handicap de l'entreprise*), et d'autre part des *pseudo avantages financiers* (augmentation de l'abondement) qui ne servent avant tout que les intérêts du Plan dans lequel ils sont bloqués. *Quid des propositions des OS ? Aussi nombreuses et variées soient elles, aucune n'a été retenue !*

Au vu des bénéfices du Groupe BPCE (plus de 2 Milliards d'euros en 2013 avec un objectif de faire un bénéfice de 4 Milliards d'euros en 2014, des Millions d'euros à se partager par les dirigeants du Groupe dont près de 1,5 Millions d'euros pour le Président du Groupe) la signature d'un tel accord par les OS donnerait à un salarié de classification T3 seulement 15 euros d'augmentation !

Ainsi au vu des bénéfices engrangés, on peut comprendre que d'autres OS ont dû mal à signer un tel accord qui en fin de compte heurte la compréhension de l'ensemble du Personnel.

Encore une année où les salariés ne pourront pas bénéficier d'une véritable NAO...

(*NAO = Négociation Annuelle Obligatoire » : *jamais nous n'avons eu l'impression de négocier quoi que ce soit !*)

Rendu d'avis sur le projet d'accord collectif sur le télétravail à IT-CE.

La Direction réaffirme qu'elle est très favorable pour ce mode d'organisation du temps de travail. Pour elle, le Télétravail est très porteur pour concilier vie personnelle et vie professionnelle.

La Direction admet qu'une inconnue subsiste en ce qui concerne l'ampleur des demandes. Mais elle gèrera au cas par cas. Par contre les ex-salariés du Crédit Foncier de France ne sont pas pour l'instant éligibles au Télétravail. La Direction considère qu'ils n'ont pas encore l'ancienneté requise dans notre entreprise.

Voici l'avis SUD lu en séance 

« Les élus SUD constatent :

Après 1 an d'expérimentation par une centaine de salariés au Télétravail, il s'avère que le taux de satisfaction est positif aussi bien du côté des participants que des managers.

Cet accord peut répondre aux attentes de certains salariés d'IT-CE : c'est une nouvelle alternative d'organisation du travail, une opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée et d'adopter une démarche en faveur du développement durable

Cependant nous regrettons que l'accord ne prenne pas en compte certains aspects liés aux conditions de travail :

- la pénibilité liée aux temps de transport n'a pas été prise en compte dans les critères d'éligibilité ni dans les modalités de sélection des candidatures.
 - c'est en priorité pour les salariés qui subissent les désagréments de trajets longs et pénibles (en terme de durée et / ou du nombre de kilomètres) qu'un dispositif de télétravail améliorerait les conditions de travail et serait facteur d'accroissement de la motivation et du bien-être au travail.
- Les CHSCT doivent être régulièrement informés sur la situation et les conditions de travail des télétravailleurs afin d'accomplir leur mission correctement. L'existence d'un comité de suivi tel que présenté dans l'accord ne doit pas empiéter sur les prérogatives des CHSCT.
 - De même, le médecin du travail devrait disposer de la liste nominative des salariés en télétravail, afin d'assurer un suivi plus régulier et de pouvoir détecter des éventuels problèmes psychologiques ou pathologiques.

Des CHSCT ont également alerté la direction sur une éventuelle augmentation des risques psychosociaux dans les équipes. En effet :

- Le responsable hiérarchique sera décisionnaire pour évaluer la «capacité d'autonomie du salarié» sans que soient détaillés des critères plus objectifs. Nous pouvons craindre des dérives menant à de nouveaux stress (refus ou chantage au télétravail...) sans qu'il puisse y avoir un suivi par le CHSCT.

De manière plus générale, l'évaluation des risques n'a pas été réalisée pendant l'expérimentation. Cela reste une lacune de la part de l'employeur.

Les élus SUD attirent l'attention sur le risque que le télétravail pourrait fragiliser les « petits sites » en accélérant leur désertification.

Conclusion : Par conséquent, les élus SUD décident de s'abstenir. »

Les autres Organisations syndicales vont signer. Est-ce que SUD signera cet accord ?

Le Télétravail est considéré dans notre Syndicat comme un accord sensible, car il peut avoir des impacts sur la pérennité de nos sites mais aussi sur la vie des autres entreprises du Groupe. Il est donc soumis à un processus de consultation interne particulier : après avoir consulté les sections de nos sites IT-CE, nous avons demandé l'avis du Syndicat SUD-BPCE au niveau national, avis pour lequel les sections en Caisse d'épargne sont aussi consultées. C'est seulement après ce processus que la décision de signer sera prise.

Rendu d'avis sur le projet du Bilan Social 2013.

Concernant l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes un accord collectif vient d'être signé. Selon la Direction, il faut attendre les effets de ce nouvel accord. *Nous estimons que les lois sur l'égalité professionnelle datent de nombreuses décennies, que chaque année jusqu'ici l'entreprise présentait des Plans d'action, et qu'on ne voit toujours pas grand progrès...*

La Direction précise qu'il y a eu la réforme des Retraites en 2010. Cela a eu comme conséquence de faire passer l'âge minimum légal à la Retraite d'après la loi de 60 ans à 62 ans. Ce changement a eu une incidence sur les départs en Retraite dans notre Entreprise.

Il y a également eu une incidence sur le plan GPEC qui était basé sur des départs en Retraite à 61 ans ce qui a produit un décalage de ce plan avec une diminution des embauches. *Nous constatons surtout que l'âge actuel des départs en retraite est encore de 61 ans, et que le Plan d'embauches GPEC n'a été rempli qu'à moitié (107 embauches au lieu des 200 prévues).*

Voici l'avis lu en séance :

« Les élus, CGC, CFTC, CGT, FO, SU, SUD et sans étiquette déclarent :

Les élus constatent :

o Concernant les effectifs :

- Après une période de baisse des effectifs CDI, mise en évidence dans l'avis sur le bilan 2012 (- 63 personnes en 2012, - 49 personnes en 2011), **la tendance s'est inversée (+ 29 en 2013)**. Cette inversion s'explique par :

- o La poursuite du plan d'embauches en CDI (9 en 2012 dont 3 transformations de CDD en CDI, 86 en 2013 dont 1 transformation de CDD en CDI + 2 transformations de contrats d'apprentissage en CDI)
- o La baisse des ruptures conventionnelles (38 en 2012, 6 en 2013)
- o Cette légère augmentation globale masque une diminution chronique sur les petits sites.

- Et ce malgré :

- o L'augmentation des départs en retraite (16 en 2012, 33 en 2013).

- **Les engagements du plan GPEC 2012-2013 n'ont pas été respectés** (il était prévu 200 embauches sur la période, qui devaient compenser les départs à la retraite et les départs de prestataires ; il y en a eu 107 jusque début 2014, dont 28% de femmes). Les conséquences portent sur :

- Le **taux de féminisation**, qui continue de diminuer. Dans ce contexte
- **L'effectif des salariés handicapés, qui** a encore diminué malgré deux embauches et trois personnes devenues handicapées à la suite d'un accident du travail. 2 personnes ont été recrutées, ce qui est mieux que rien, mais ce n'est pas suffisant pour atteindre le taux de 4% prévu par l'accord Groupe... qui semble illusoire.
- **L'âge moyen, qui** a baissé de 2 mois suite aux embauches
 - o Mais les prévisions d'embauches pour 2014 (19 recrutements, avec une embauche pour deux départs à la retraite) ne vont pas suffire pour poursuivre cette baisse
- Sans doute la conséquence de l'insuffisance des embauches, le nombre de **travailleurs extérieurs** se maintient au même niveau qu'en 2012 (- 4 SSII) après une hausse en 2012 par rapport à 2011 (+ 76 SSII).

o Concernant les contrats en alternance :

- Malgré la différence de chiffres entre le bilan social et le document d'information-consultation sur ce sujet, nous avons alerté l'employeur sur la politique de

Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

l'entreprise concernant l'alternance, du fait de la **baisse des contrats en alternance en 2013 (34 contrats en alternance sont identifiés fin 2013 alors que fin 2012 ils étaient 91), et de sa** poursuite en 2014.

■
○ Concernant les accidents du travail :

- On note que le taux de fréquence des accidents du travail a augmenté d'1 point par rapport à 2012 et c'est surtout des cas de personnel cadre.
- Le nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail a presque doublé par rapport à l'an dernier, rejoignant l'indicateur de 2011.

○ Concernant les inégalités professionnelles :

- La **situation des femmes** n'a malheureusement pas beaucoup évolué :
 - **La part des femmes dans les embauches en CDI (28%)** va tirer à la baisse leur pourcentage dans l'entreprise (30 à 31% depuis la création de l'entreprise)
 - Certes les promotions ont permis que le **taux de femmes dans les classifications CM8 et +** augmente lentement (*17% en 2010, 19% en 2011, 20,8 en 2012, 22% en 2013*)
 - Mais du fait de leur faible nombre, le taux de femmes ayant une classification CM8 et + représente 2,94% des effectifs CDI de l'entreprise, contre 10% pour les hommes
- Les **augmentations de salaires** présentent toujours de grandes disparités, et c'est un constat que nous avons déjà fait l'an dernier :
 - La comparaison des rémunérations moyennes est faussée par les salaires des alternants (en T3) et des nouveaux embauchés (essentiellement TM5 à CM7). Le pourcentage moyen des augmentations présenté au CE de janvier, pour les salariés qui en ont eu une, se situe à 2,65%. Le pourcentage moyen des primes présenté au CE de janvier, pour les salariés qui en ont eu une, se situe à 1,61%.
 - Or on constate que **la masse salariale annuelle moyenne a augmenté de 3,06% pour les salariés en classification CM10**, ayant eu ou non une mesure individuelle : comment expliquer ce grand écart ?
 - L'éventail des rémunérations présenté sur la page 15 à 2.67 ne semble pas correspondre avec la comparaison des moyennes CM10, HC et MS (157.804€) et des T3 (32.870€).
 - Concernant le chapitre des rémunérations et des promotions, il est noté une baisse sensible et constante des promotions : 101 en 2013 contre 129 en 2012 et 140 en 2011.
- 26 personnes ont pu changer d'emploi **grâce aux offres d'emploi internes publiées dans le cadre du plan GPEC, c'est positif** :
 - Néanmoins nous avons constaté et déploré durant l'année que **les demandes de mobilités géographiques étaient gelées**, ce qui n'a pas permis aux salariés d'évoluer réellement comme ils l'auraient souhaité.

○ Concernant la pyramide des âges :

- La pyramide des âges traduit une évolution qui va devenir dramatique pour certains sites :
 - Pour l'entreprise on a en moyenne sur tous les sites
 - 25,7% des salariés ont plus de 55 ans
 - **51,6% ont plus de 50 ans**
 - 70,8% ont plus de 45 ans
 - Sur certains sites où il n'est plus fait aucune embauche depuis 10 ans, la moyenne est plus élevée :
 - 45,5% ont plus de 55 ans

- **72,7% ont plus de 50 ans**
- Avec une telle pyramide des âges on peut s'inquiéter si rien n'est fait :
 - Dans 7 ou 8 ans, 6 sites seront passés en-dessous de 50 salariés, 3 ou 4 sites entre 50 et 100, 4 ou 5 sites au-dessus de 100.
 - Dans 11 ou 12 ans, il ne restera plus qu'entre 15 et 35 salariés sur 8 sites, entre 50 et 100 sur 2 sites, plus de 100 sur 4 sites.
- **Il devient donc urgent d'embaucher davantage** et il est regrettable que le plan GPEC 2012-2013 n'ait pas été rempli, et que le plan 2014 soit largement à la baisse. Embaucher de manière à :
 - Rajeunir la pyramide des âges par l'embauche de jeunes.
 - Apporter des compétences nouvelles sur tous les sites.
 - Permettre le transfert d'expérience vers les jeunes par les anciens avant que ceux-ci ne quittent l'entreprise
- **Il devient également urgent de garantir la pérennité des sites par un nouvel accord, et par l'action : embaucher à nouveau sur les sites** sur lesquels on n'embauche plus, et autoriser à nouveau les **mobilités géographiques** vers les « petits sites », de manière à :
 - rééquilibrer les effectifs entre tous les sites
 - éviter les problèmes de surpopulation, de coût du loyer, ou de difficulté d'hébergement des futurs embauchés ou des prestataires, dans certains sites,
 - redynamiser les « petits sites »
- Nous avons manifesté notre inquiétude quand nous avons décidé d'exercer notre droit d'alerte, et rien n'a changé dans ce sens.

○ Concernant la Formation :

Tous les chiffres démontrent une nette baisse, tant au niveau du nombre de salariés formés (1.333 en 2013, contre 1.503 en 2012), que du montant consacré (5.608 M€ en 2013 contre 6.566 M€ en 2012) **soit une chute de 17%**, et du nombre d'heures de formation (44.226 en 2013 contre 57.377 en 2012). Ce triste constat est sans appel, d'autant plus que nous sommes une entreprise « IT ». Par ailleurs, l'innovation et le Digital dont les Caisses d'Epargne ont fait leur leitmotiv, nécessitent des formations en conséquence pour assurer ces rendez-vous technologiques.

Les élus rappellent que ces critiques sont formulées depuis de nombreuses années, mais ne sont pas suffisamment suivies d'effets. De plus, ce bilan social globalisé continue de cacher de fortes disparités entre les sites.

L'avis sur le bilan social avait été unanimement défavorable en 2011, et en 2012.

Compte-tenu de l'ensemble de ces constats, les élus, CGC, CFTC, CGT, FO, SU, SUD et sans étiquette émettent encore une fois un avis défavorable sur le bilan social 2013.

Notre entreprise peut et doit faire mieux, et ça devient urgent. »

Avis défavorable des élus à l'unanimité.

Rendu d'avis sur le Bilan du 1% Logement 2013.

La Direction rappelle que la commission sur le logement est une obligation du Code du Travail.

Il est prévu de publier une page sur le 1% logement sur l'intranet

En attendant vous trouverez des informations sur l'intranet « Infos RH » / « infos RH locales » (contacts « action logement » pour votre site) et sur l'intranet « Guide du collaborateur »/ « gestion administrative » (formulaire pour obtenir un prêt « 1% logement »).

La Commission Logement vous a également envoyé des informations par mail en début d'année.

Voici l'avis lu en séance 

Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

« Les élus CGC, CFTC, CGT, FO, SU, SUD et sans étiquette rappellent les 3 demandes faites dans les avis unanimes délivrés par les élus en Comité d'Entreprise pour les bilans action logement 2011 et 2012, à savoir :

« Pour améliorer l'information sur l'intranet, ils suggèrent :

1/ qu'un lien soit ajouté dans le site « parcours du collaborateur » vers l'information qui existe dans le site « INFO RH », avec les différents organismes en fonction du site du salarié.

2/ qu'une présentation soit faite à nouveau en réunion de site.

3/ que les salariés soient informés des changements dans les prestations de l'organisme de leur site »

Les élus notent comme point positif qu'un lien vers les données « infos RH » a été rajouté sur l'intranet, dans un totem à droite sous « Guide du collaborateur IT-CE / En pratique / Animation des sites ».

Mais, les demandes n°2 et n°3 sont restées sans réponse.

Les élus constatent que seules les informations publiées pour 2 sites (Strasbourg et Toulon) sont entièrement correctes. C'est la raison pour laquelle les membres de la commission d'information et d'aide au logement suggèrent en annexe de cet avis leur proposition de modification concernant les coordonnées des différents organismes 1%. A noter que cette annexe n'est valable que pour le 22 mai 2014, étant donné que les membres de la commission d'information et d'aide au logement ne sont pas informés par la direction des changements éventuels d'organismes 1% ni des changements de prestations de chacun de ces organismes.

Les élus demandent que :

1/ les salariés ainsi que chacune des assistantes sociales de chaque site soient informés régulièrement des changements dans les prestations de l'organisme qui leur est attaché.

2/ qu'une présentation conviant tous les salariés soit faite en réunion de site au cours de l'année 2014.

3/ Comme la direction l'avait proposé aux 5 membres de la commission d'information et d'aide au logement en juillet 2013 en réponse à leur courriel, ils réitèrent leur demande d'organisation d'une réunion en présentielle pour échanger avec la direction de divers points et en particulier celui des actions pouvant être réalisées concrètement sur l'année 2014.

Pour conclure, les élus considérant que la direction pourrait être plus proactive pour développer davantage l'utilisation du 1% logement, surtout en cas de situations difficiles, se prononcent aujourd'hui sur une **abstention** concernant le bilan des actions logement pour l'année 2013. »

Abstention des élus à l'unanimité.

Rendu d'avis sur l'organisation de la journée de solidarité.

Avant, il y avait sous l'ancien régime, la corvée, maintenant, il y a la journée de solidarité. Comme les années précédentes, on a le choix et par défaut c'est un jour de RTT qui sera défalqué [7h plus précisément pour un temps plein].

Voici l'avis lu en séance au nom de tous (sauf des élus du SU qui ont émis un avis favorable ne portant pas sur le principe mais sur l'organisation qu'ils ont jugée correcte) :

🔊 « Les Représentants du personnel au Comité d'entreprise considèrent qu'il n'appartient pas aux seuls salariés de payer cette journée de solidarité. Ils le font déjà au quotidien dans les différents actes de la vie courante. Les Représentants avaient demandé que la Direction prenne à sa charge cette journée de solidarité. Ils donnent donc un avis défavorable à la proposition de la Direction. »

Point d'avancement de la mise en œuvre du plan santé au travail 2012-2014

On ne peut pas dire que le Plan Santé au Travail soit un plan stratégique dans notre entreprise ! Les actions semblent se succéder dans le temps dans le seul but de mettre des actions dans un plan d'actions...

Ainsi l'action consistant à augmenter le taux de participation des salariés aux réunions de proximité est, en soi, une bonne mesure non contestable mais cette action n'aura pas une répercussion significative sur le plan Santé au Travail des collaborateurs, ni d'ailleurs sur la participation aux réunions.

L'action de former les RH sur les RPS (Risques Psycho-sociaux) est aussi une bonne chose mais cette action pourrait relever de la fonction du RH dans le cadre d'un plan de formation du RH et non pas dans le Plan Santé au Travail...

Enfin la Direction nous a fait un retour sur le service d'Ecoute et Soutien Psychologique.

Sur une période de moins d'un an, 10 personnes pour 15 appels ont fait appel à ce service (60% des appels concernaient la vie personnelle et 40% la vie professionnelle). 3 personnes ont renouvelé leur appel. C'est la tranche d'âge des 40 à 50 ans qui utilisent de manière prépondérante ce service.

La Direction indique que ce service peut être totalement anonyme sans aucune obligation d'identification.

En toute logique, on peut donc émettre un doute sur les chiffres que la Direction nous a communiqué concernant le taux de fréquentation de ce service par les salariés ...

Bonne nouvelle, la Direction n'envisage pas de mettre fin à ce service.

Point sur la mise en œuvre du service de conciergerie d'entreprise.

La Direction considère que le service de la conciergerie est un succès. En l'espace d'1 an plus de 1000 utilisateurs distincts ont utilisé ce service (signifiant qu'ils se sont au minimum connecté une fois sur le site), pour plus de 11 000 actions en ligne. De plus, en Automne, une enquête de satisfaction aura lieu sur tous les sites.

L'offre de la conciergerie est utilisée autour de différents besoins :

Famille (garde d'enfants, soutien scolaire,..), Logement (déménagement...), Domicile (ménage, travaux d'entretien,..), Loisirs (réservation de voyage, Idées resto,..), Bien être (Coach sportif,..) et Conseil Juridique (avocat, juriste,...).

Un service Achats Minute s'ouvrira sur tous les sites : la sélection du libraire, les coffrets et cartes cadeaux et les recharges café seront livrables sur tous les sites à partir de juin. Vous pourrez commander par mail ou par téléphone auprès de la conciergerie et l'envoi sur votre site se fera via le circuit courrier IT-CE.



Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

Information sur la Part Variable 2013.

Pour rappel, les élus Sud ont maintes fois exprimé leur rejet de la part variable. Celle-ci a pour effet de concourir à l'augmentation de l'hyper productivité et de la surcharge de travail qui en découle en faisant croire aux salariés qu'il s'agit de la seule manière d'espérer augmenter leurs rémunérations. Ce qui démontre que la part variable est un outil patronal au service d'une politique de développement de l'individualisme et de démolition des conditions de travail.

Sud continue de revendiquer le remplacement de cet élément de rémunération arbitraire, dévalorisant et discriminant par une prime égalitaire et pérenne pour tous les salariés. Il est temps que le personnel rejette ce système qui les prive d'une revalorisation annuelle de leur rémunération légitime au vu des résultats de l'entreprise, du coût de la vie en particulier pour les jeunes qui perçoivent un niveau de salaire très insuffisant.

😊 Prochaine réunion 📅: CE, le 19 Juin.

Les représentants SUD à ce Comité d'Entreprise :

Anne Arnoux (secrétaire), Dany Balijon, Claude Jacquet, Valérie Espaignet, Daniel Payen, Bertrand Guillemin, Bruno Sommaire, Laurent Vienney, Pascal Blanche, Nathalie Loury, Christian Dubrocas, Sandrine Pierson, Michel Jacques, Alexis Beutelstetter, Régine Charpentier, Marie Christine Korbas, Philippe Gerardot.

et les autres en back-office...

