

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Séance du 23 janvier 2020

Début de réunion mouvementé avec une suspension de séance demandée par RSP qui souhaitait bouleverser l'ordre du jour et voter un délit d'entrave au fonctionnement du CSE. Après de longues minutes de discussion et un rejet de leur demande par une majorité d'élus, la réunion a pu reprendre son cours autour des points évoqués ci-contre.

- 1 - Evolution de la PV pour certains emplois BDD
- 2 - Plan de développement des compétences 2020
- 3 - Modification Règlement Intérieur et annexes
- 4- Travaux CSSCTQP du 8 janvier
- 5 - Suites à visites des Inspecteurs du Travail

EVOLUTION PART VARIABLE POUR CERTAINS EMPLOIS DE LA BDD

Ce point n'avait été présenté et ouvert au débat qu'à la toute dernière réunion de l'an passé qui s'est tenue le 18 décembre. Le temps de l'avis était donc arrivé et c'est sans surprise que le nôtre fut défavorable, tant ce dispositif demeure hautement injuste et inégal. Reste que si les évolutions présentes avaient amélioré les choses, nous aurions pu en l'espèce envisager une abstention. Hélas, mille fois hélas, rien dans ce dossier ne va dans ce sens..

- ❖ Si les objectifs sont exprimés, ils ne sont, une nouvelle fois, pas quantifiés. Difficile en l'état de savoir s'ils sont ou pas atteignables. Qui plus est, nous sommes de nouveau sollicités sur une action déjà commencée. Nos demandes répétées de présentation plus tôt afin de permettre à chaque salarié de connaître sa PV en début d'année, restent malheureusement lettre morte.
- ❖ Enfin et surtout, cette énième évolution n'a **ni cohérence stratégique, ni logique**. Que nos dirigeants veuillent en faire un outil de rémunération collectif ou individuel, la décision leur appartient. Mais ils ne peuvent réclamer l'adhésion générale et balancer de l'un à l'autre, selon l'endroit où l'on se trouve. Impossible donc de cautionner une évolution qui fait la part belle au collectif en agence ou à la Banque Privée alors qu'elle valorise l'individuel chez les CC Pros, à l'agence et au Parcours Confiance.

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2020

Autrefois appelé plus sobriement « plan de formation », ce plan de développement des compétences alterne le bon et le moins bon. Commençons par le meilleur !

La formation en présentiel fait son grand retour au détriment du E-Learning puisqu'elle représente 83% du budget. Ce dernier est d'ailleurs conséquent et d'une manière générale en hausse. Les « parcours métiers » sont clairement identifiés et leurs formations prévues au plus près de leur nomination.

Reste que tous ces bons points seront très inégalement répartis. La formation des managers en général et « Ambition Managers » en particulier va cannibaliser une grande partie de ce budget au profit des plus jeunes d'ailleurs.

Pendant ce temps, les autres se partageront ce qui reste c'est-à-dire peu. Les GC et les CC n'auront donc toujours aucune formation fiscale et d'aide à l'utilisation de « Léa ». Enfin, la formation « gestion des incivilités » pourtant tristement d'actualité, souffre toujours d'un manque d'ambition. Le nombre d'inscrits y est bien trop faible pour que tous les salariés concernés par ce fléau puissent y accéder dans des délais raisonnables.

Ne voulant pas avoir d'avis tranché sur ce point mitigé, **nos élus se sont abstenus lors du vote.**

MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR ET DE SES ANNEXES

Quelques modifications purement formelles et 2 points sur lesquels nous avons marqué notre différence avec l'employeur :

1. L'article 1.5.2 de la Charte de Déontologie enjoint un salarié de **refuser tout bénéfice d'un contrat d'assurance ou d'une disposition testamentaire** fait par une personne autre qu'un membre de sa famille. Cette règle nous paraît contraire aux dispositions du Code Civil. Nous en avons donc demandé la modification en limitant les obligations du salarié au simple devoir d'information.
2. L'article 4 de la Charte d'utilisation du système d'information voudrait autoriser l'entreprise à **consulter les messages d'un salarié en cas d'absence prolongée ou inopinée**. Ceci nous dit-on pour assurer la continuité de service. De manière plus catégorique, nous nous y sommes opposés au principe de la protection des messages à caractère personnel qui pourraient y figurer.

Dans l'attente des réponses à nos demandes, l'avis a été différé à la séance de février.

PROJETS TRAVAUX PRESENTES A LA CSSCTQP DU 8 JANVIER 2020

5 projets de travaux étaient donc présentés pour consultation auprès des élus du CSE.

Agence de **Marans (17)** : Même si le projet est une délocalisation qui contraint à partir de zéro et s'avère donc plus coûteuse qu'une simple rénovation, l'investissement a tout de même été jugé excessif. Plus de 300 000 € de travaux auxquels s'ajoutent près de 30 000 € de loyer annuel pour un bien dans lequel nous ne sommes que locataires a de quoi interpeller. Hors cet aspect financier, le projet améliorera réellement les conditions d'exercice et c'est donc tout naturellement que nous lui avons donné un avis favorable.

Agences de **Casteljaloux (47)**, **St Jean Pied de Port (64)**, **Gan (64)** et **Bizanos (64)** : Sur ces 4 agences, nous avons en revanche refusé de nous prononcer en signe de mécontentement.

En consultant les états de ces 4 sites et plus particulièrement les Documents Uniques, nous avons constaté l'existence depuis plusieurs mois de graves dysfonctionnements électriques dans chacune d'elles. Prises arrachées ou fils dénudés, ces défauts sont autant de risques d'incendie ou d'électrocution pour les salariés et leurs clients sur lesquels personne n'a pu nous rassurer. Certains travaux étant prévus dans plusieurs mois, nous ne pouvions les valider sauf à accepter que les choses en restent là et que rien ne soit fait pour remédier à ces dangers.

INFORMATION SUITE A VISITES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Après notre courrier d'alerte à Jérôme TERPEREAU et la Présidente du COS, Roland BEGUET nous a répondu en séance de CSE comme nous lui avons demandé.

Si des réponses qu'il n'entend visiblement pas nous communiquer, ont été apportées à l'Inspection du Travail, si l'antenne de Poitiers a même été rencontrée en face à face, des échanges restent selon lui encore à développer entre la CEAPC et cette autorité.

Une fois ces échanges achevés, il s'est engagé à rencontrer les différentes organisations syndicales de la CEAPC.

Souhaitons-lui de ne pas chercher à nous cantonner dans un simple rôle d'auditeur ! Nous avons quelques idées à lui soumettre sur les sujets de dépassements d'horaires et de risques psycho-sociaux évoqués par les inspecteurs. Et s'il ne nous entend pas, d'autres seront peut-être plus attentifs à nos propos...

Vos élus Syndicat Unifié-Unsa au Comité Social et Economique,

Brahim BENNIS, Joelle BIROT, Fabienne CAUQUIL, Philippe CAZEAU, Patrick COLIN, Sébastien COMMIN, Henri DECKE, Stéphane DE-ROSSI, Stéphane DUMAS, Sylvie FOIX, Cécile GARDEN, Nathalie HURTAUD, Christine JOLIEY, Sylvie LAFITTE, Patrick PAJEAU, Frédéric PARROT, Valérie PHAP, Geneviève ROY, Philippe SALESSE, Christelle SOULIER, Nadège TURRO, Christophe VIAUD.
