

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

2021 est une année où le budget des salariés est fortement impacté par la hausse des matières premières, des énergies ...l'inflation affiche un taux de 2,8% au 1^{er} décembre. Nos revendications sont donc axées sur le pouvoir d'achat.

En parallèle, Bruno GORÉ lors de la réunion des managers au MoHo à Caen annonce : « *les résultats 2021 sont proches des objectifs fixés il y a 3 ans. Le PNB devrait atteindre 360 M€, le coefficient d'exploitation être inférieur à 61% et le résultat net approcher les 100 M€ avec un coût du risque resté assez bas.* »

Pour rappel, le résultat net de 2019 était de 89 M€ et celui de 2020 était de 81.5 M€. On ne peut donc pas ignorer la progression du résultat net en 2021 de plus de 18 M€ sur une année. Un résultat qui est le fruit des efforts de tous les salarié de la Caisse d'Épargne Normandie.

À ce titre, nous demandons qu'une partie de cette richesse soit redistribuée aux salariés sous forme :

- D'une prime PEPA,
- D'une revalorisation de 100€ pour chaque échelon de la médaille du travail,
- D'une augmentation de la prime d'achat d'un vélo électrique,
- De l'annulation des 3 jours de carence pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté.
- De l'intégration dans les congés des 2 jours de fractionnement pour tous.
- De l'augmentation d'une journée pour les congés d'ancienneté : 2 jours pour 10 ans, 3 jours pour 20 ans, 4 jours pour 30 ans.
- D'une fermeture des agences les samedi 24 et 31 décembre 2022.

Tout comme le précise Bruno GORÉ : « *la CEN a joué le territoire et elle est reconnue aujourd'hui pleinement comme une banque qui tient son rôle* » « *tous les collaborateurs peuvent en être fiers* ». Alors, que l'entreprise récompense les efforts et soit fière également des salariés qui permettent à la CEN d'être reconnue sur le territoire.

Les négociations sont en cours, la direction reviendra vers nous dès lors que la NAO de la Branche Caisse d'Épargne sera terminée, soit après le 16 décembre 2021.

Réunion du 01/12/2021 sur l'organisation du travail

Dans le cadre de l'organisation du travail, 4 dossiers ont été présentés :

- Le télétravail fonction support,
- Les horaires variables,
- Le temps de travail du siège (RTT),
- Les horaires agences.

Ces négociations ayant un impact sur chaque salarié de la CEN, nous vous avons consulté afin de faire des propositions à la direction qui soient le reflet de vos demandes et réflexions.

HORAIRES AGENCES

83,7% des personnes interrogées y sont favorables.

Les horaires proposés par la direction seront présentés en CSE le 16 décembre afin de recueillir l'avis des élus.

<i>Horaires Collaborateurs</i>	Début	Fin	Matin	Début	Fin	Après-midi	Total horaire
Mardi	8:50	12:30	3:40	13:45	18:00	4:15	7:55
Mercredi	8:50	12:30	3:40	13:45	18:00	4:15	7:55
Jeudi	8:50	12:30	3:40	13:45	18:00	4:15	7:55
Vendredi	8:50	12:30	3:40	13:45	18:00	4:15	7:55
Samedi	9:10	12:30	3:20				3:20
							Total semaine 35:00:00

<i>Horaires clients</i>	Début	Fin	Matin	sur RDV		Après-midi	Total horaire
				Début	Fin		
Mardi	9:00	12:30	3:30	13:45	18:00	4:15	7:45
Mercredi	9:00	12:30	3:30	13:45	18:00	4:15	7:45
Jeudi	9:00	12:30	3:30	14:45	18:00	3:15	6:45
Vendredi	9:00	12:30	3:30	13:45	18:00	4:15	7:45
Samedi	9:15	12:30	3:15				3:15
							Total semaine 33:15:00

TELETRAVAIL

95 % des personnes interrogées y sont favorables. Les principales règles à retenir sont les suivantes :

- Télétravail uniquement sur la base du volontariat.
- **3 jours obligatoires de présence sur site** dont 1 journée où les collaborateurs seront tous présents ce qui permet 2 jours de télétravail par semaine pour les salariés travaillant à temps complet.
- Pour les temps partiels :
 - un salarié avec un temps partiel à 80% pourra bénéficier d'une journée de télétravail/semaine puisqu'il doit être présent 3 jours sur site.
 - Un salarié avec un temps partiel supérieur à 80% ne pourra pas bénéficier du télétravail.
- Pour les salariés avec une Reconnaissance en Qualité de Travailleur avec un Handicap (RQTH) :
 - Si un arbitrage est nécessaire pour octroyer le télétravail, ils seront prioritaires et ils pourront bénéficier de conditions différentes de télétravail en fonction de leur situation de santé, en lien avec le médecin du travail et sous réserve des contraintes liés à l'activité.

La priorité sera également étudiée pour des situations personnelles particulières telles que des contraintes familiales fortes, des problèmes de santé, et une distance domicile/ lieu de travail importante.

- L'équipement du télétravailleur :
 - 1 écran, 1 clavier, 1 souris, les câblages. Les salariés éligibles au télétravail sont déjà équipés du PC portable et d'un casque.

Un accompagnement sera mis en place pour les salariés et les managers. Des guides sur les bonnes pratiques du télétravail (en phase de construction) leur seront remis.

Sur la question des visites à domicile, il est indiqué : « Afin de vérifier la bonne application des dispositions en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail, le lieu de travail dans lequel s'exerce le télétravail peut être accessible à l'employeur, ainsi qu'aux représentants du CSE, sous réserve d'une notification préalable à l'intéressé et de son accord ».

Ceci répond à la question soulevée dans vos verbatims lors du sondage.

Sous réserve de la signature de ce projet d'accord, la mise en place devrait être effective début mars 2022. Pour les personnes bénéficiant actuellement du télétravail dans le cadre de l'accord en cours, elles pourront continuer à télétravailler dans les conditions précises de l'accord actuel et ce jusqu'à la mise en place du nouvel accord.

La direction va nous remettre le projet d'accord le 9 décembre pour une signature avant le 31 décembre 2021.

LES HORAIRES VARIABLES FONCTIONS SUPPORTS

71 % des personnes interrogées y sont favorables. Cependant, vos verbatims font ressortir que :

- La plage horaire se terminant à 17h ne convient pas.

La direction a accédé à notre demande en ramenant la plage horaire fixe de la façon suivante :

- Du lundi au vendredi : **de 9h15 à 11h45 et de 14h à 16h30.**
- Le samedi matin : **de 9h15 à 11h45.**

Les horaires variables sont donc les suivants :

- du lundi au vendredi allant de **8h à 9h15, de 11h45 à 14h et de 16h30 à 19h.**
- du samedi matin allant de **8h à 9h15 et de 11h45 à 14h.**
- Les récupérations sont obligatoirement faites sur les plages variables.

Cependant, la direction refuse la possibilité de récupérer par ½ journée, de réduire l'amplitude de la plage variable de 11h45 à 14h qui aurait permis une latitude plus importante pour récupérer les heures.

La direction indique que le déclaratif des heures est basé sur la confiance et qu'il se fera via l'outil LINK RH.

Sous réserve de la signature de la signature de ce projet d'accord, la mise en place devrait être effective début mars 2022. La direction va nous remettre le projet d'accord le 9 décembre pour une signature avant le 31 décembre 2021.

LE TEMPS DE TRAVAIL POUR LE SIÈGE (RTT)

Concernant ce dossier, aucun consensus n'a encore été trouvé. Au regard du sondage que nous avons réalisé, les avis sont très partagés. 52,7% des personnes interrogées indiquent être favorables au projet mais seulement 44,5% si les jours RTT restent au nombre de 5, considérant que cela n'est pas suffisant au regard des heures travaillées.

La difficulté réside donc de pouvoir satisfaire un maximum de salariés en ne lésant aucun d'entre eux.

Notre demande étayée de chiffres a été de demander à la direction un nombre supérieur de jours de RTT afin de satisfaire le plus grand nombre.

Petit rappel : La proposition de la direction aboutirait à faire travailler 216 jours/an les salariés du siège non cadres et les cadres dits intégrés ne bénéficiant pas d'un forfait jours.

L'opposition que nous rencontrons par rapport à la proposition que nous faisons à la direction est la suivante : **le différentiel dans la proposition de la direction est d'un jour entre des salariés cadres et des salariés non cadres qui travailleraient maximum 216 jours.**

Dans notre proposition, les salariés non cadres et les salariés cadres dits intégrés **travailleraient moins de 215 jours**. Notre proposition n'a pas pour but de pénaliser qui que ce soit mais bien de permettre à chacun d'avoir la compensation correspondant à ses heures travaillées.

Rien n'empêche la direction, sauf sa volonté de le faire ou pas, de revoir l'accord cadre afin qu'aucun n'ait le sentiment d'être lésé.

La direction va revenir vers nous lors de la prochaine réunion planifiée le 9 décembre. Nous aurons alors, nous l'espérons, davantage d'éléments à vous communiquer.