



Délégués du personnel Février 2017

jeudi 23 février 2017, par Ben

Sommaire

- Réclamation n°206 Dématériel
- Réclamation n°207- Salles (...)
- Réclamation n°208 - Documents
- Réclamation n°209- Aménagement
- Réclamation n°210 - Prime (...)
- Réclamation n°211- Prime (...)
- Réclamation n°212 Barème
- Réclamation n°213- Résultat
- Réclamation n°214 - Départs
- Réclamation n°215 - Compte
- Réclamation n°216 -Egalité de
- Réclamation n°217 - Visite
- Réclamation n°218 - Référéntie
- Réclamation n°219 Entretien
- Réclamation n°220 - Tokyo (...)

Réclamation n°206 Dématérialisation des bulletins de salaire

A notre réclamation 180 de Décembre 2016, et 191 de Janvier 2017, relative à la dématérialisation du bulletin de salaire, vous nous avez répondu que vous étiez en étude sur ce sujet.

- Quelle est la date prévisible de la fin de cette étude ?
- Si elle est terminée, quel en est le résultat ?

Réponse de la direction

Nous n'avons aucune information complémentaire à vous fournir depuis la dernière réunion des Délégués du Personnel de janvier 2017.

Notre avis

Attendons de voir

Réclamation n°207- Salles de réunion site de Maurin

La salle Picpoul a été libérée récemment, à la suite de la fin d'un projet pour laquelle elle avait été réquisitionnée.

Cette salle va-t-elle redevenir une salle de réunion ?

Réponse de la Direction

La salle Picpoul va effectivement redevenir un espace de réunion. Cependant la salle Puech Haut (de plus petite capacité) va disparaître pour accueillir de nouveaux collaborateurs. Pour éviter de perdre les réservations en cours, le nom de Puech Haut sera conservé

Cette modification fera l'objet d'une communication quand elle sera effective.

Notre avis

Les salles de réunion, ça va, ça vient

Réclamation n°208 - Documents présentés en CE

Vous nous avez répondu à la réclamation 197 de janvier 2017 que le règlement intérieur du Comité d'Entreprise était en cours de finalisation, ce qui semble avoir été le cas lors de la plénière du 26 janvier.

- Pouvez-vous nous communiquer ce document ?

Réponse de la Direction

Il n'est pas prévu dans sa rédaction actuelle que le RI du CE soit diffusé aux salariés.

Notre avis

Y-aurait-il des choses que l'on nous cache ?

Dans son article L. 2325-2, le Code du travail précise que : « Le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et **celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise**, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre. »

Alors comment les salariés seront-ils au fait des rapports avec le CE ?

Réclamation n°209- Aménagement du poste de travail

Un salarié, en cours de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) s'est vu proposé d'aménager son poste de travail les 3 mois d'hiver (8h45-12h/12h30-16h30) pour lui permettre de venir sur son lieu de travail lorsqu'il fait jour, et soit rattraper le déficit horaire sur le reste de l'année, soit compenser ce déficit horaires par des AJC, alors que les préconisations du médecin du travail prévoient 2 à 3 jours de télétravail. Vous nous avez répondu à la réclamation 200 de Janvier que « L'entreprise est en cours d'échange avec la médecine du travail pour répondre au mieux à la situation du salarié. »

- Ce dossier est-il abouti, le salarié peut-il s'organiser d'une manière satisfaisante selon les prescriptions médicales.

Réponse de la Direction

Les recommandations médicales ne sont pas une obligation d'organisation imposée à l'entreprise. Cette dernière peut les suivre en fonction de ses propres contraintes. Dans le cas d'espèce que vous citez, la réponse à la situation médicale n'était pas uniquement le télétravail.

C'est une solution d'aménagement d'horaire qui a été retenue.

Réclamation n°210 - Prime de REC 2017 - Projets

*L'accord du 17/12/2015 prévoit de présenter en janvier les projets qui structureront la REC de l'année en cours. Vous nous avez répondu, à notre réclamation 202 de janvier, que ce sera fait au courant du premier trimestre. Vous n'avez sans doute pas lu attentivement l'article 1.2 de cet accord, qui précise : « Les objectifs et leurs pondérations arrêtés par le Comité de Direction sont présentés, aux équipes et au comité d'entreprise par principe au cours du 1^{er} trimestre de l'année N. Cette communication sera effectuée en deux temps : **une première présentation au cours du mois de janvier afin de présenter les projets qui structureront la REC de l'année**, et une présentation détaillant les indicateurs REC qui sera faite dans la mesure du possible avant fin février de l'année (N) »*

Nous sommes déjà au mois de février, et aucune communication n'a été faite au sujet des projets structurants 2017

- Quand ces projets structurants seront-ils (enfin) présentés, et quels sont-ils ?

Réponse de la Direction

Une information devrait être faite lors de la prochaine réunion du comité d'entreprise.

Notre avis

Comme à son habitude, l'entreprise ne respecte même pas les accords qu'elle signe

Réclamation n°21:- Prime de REC 2017 ☐ Grille

L'accord du 17/12/2015 (à lire attentivement) prévoit de réviser au 1^{er} janvier (art. 2.3) la grille de prime de REC.

- Les élus SICA CGT réclament sa publication.

Réponse de la Direction

La grille REC a été révisée au 1^{er} janvier 2017 conformément aux dispositions de l'accord précité. Cette nouvelle grille est disponible sous DIXIT depuis le 05 janvier dernier.

Notre avis

En effet, la grille a été modifiée en catimini, sans doute pour les maigres 0,60% de revalorisation, soit entre 12 et 25☐

Réclamation n°212 ☐ Barème des frais de déplacements

Quels sont les barèmes révisés des indemnités kilométriques et frais d'hébergement pour 2017 ?

- Le Syndicat de l'Informatique Crédit Agricole CGT vous propose la révision raisonnable suivante, compte tenu de l'activité économique de la France :
 - Indemnité kilométrique : identique au barème fiscal (à paraître et concernant 2016), majoré de 10% compte-tenu de l'augmentation conjoncturelle du prix de l'essence.
 - Frais de repas, non révisés depuis 2011 : révision sur une base de PNB en accroissement constant entre +0,2 et +1,2 depuis 2011 (soit +3,4 points cumulés), et un indice des prix de +6% sur la même période :
 - Repas midi Paris : 21☐ (au lieu de 20☐)
 - Repas soir Paris : 30☐ (au lieu de 28☐)
 - Repas midi province (absence de restaurant d'entreprise) : 19☐ (au lieu de 18☐)
 - Repas midi province (présence de restaurant d'entreprise) : 16☐ (au lieu de 15☐)
 - Repas soir province : 23☐ (au lieu de 22☐)
 - Frais d'hébergement, non révisés depuis février 2015 : révision sur une base de PNB de +2,3 cumulé depuis 2015, et un indice des prix de +2% sur la même période :
 - Hôtel Paris : 130☐ (au lieu de 125☐)
 - Hôtel province : 85☐ (au lieu de 80☐)
 - Soirée étape province : 100☐ (au lieu de 95☐)

Réponse de la Direction

Comme indiqué le mois dernier, conformément aux dispositions de l'accord relatif au frais de déplacement professionnel, le barème des indemnités kilométriques sera révisé en 2017 en fonction de l'évolution du barème fiscal. Quant au barème et plafonds des frais de repas et d'hébergement, ils seront examinés également. Une information sera faite aux Délégués du Personnel.

Notre avis

La direction serait bien avisée d'appliquer les propositions de la CGT

Réclamation n°213- Résultat baromètre IER CA-TS

Le résultat du baromètre IER CATS a été (enfin) publié sous DIXIT. Il est le témoin d'un certain malaise dans l'entreprise.

- Quelles sont les mesures concrètes (au-delà « d'une attention particulière ») prises par CATS pour améliorer :
 - Le fonctionnement de l'entreprise qui, visiblement au regard du résultat de cette enquête ne fonctionne pas très bien
 - L'implication de ce que vous appelez les collaborateurs, qui sont, nous vous le rappelons, des salariés, motivés mais en manque de sentiment d'identité CATS et peu fiers de travailler pour l'entreprise.
 - Le pilotage et la politique de l'entreprise, dont le résultat montre qu'il n'y a aucuns points forts
 - La gestion des ressources humaines, notamment en ce qui concerne l'évolution de carrière et le renouvellement des générations
 - Le management de proximité, où l'on constate qu'il y a beaucoup de points qui impactent directement les conditions de travail.

Réponse de la Direction

Tout d'abord, nous ne partageons pas votre définition du « malaise dans l'entreprise » quand 74% des salariés se déclarent satisfaits de leur équilibre vie pro/vie privée, pas plus lorsque 92% des salariés se sentent motivés par leur travail, ni même lorsque plus de 80% d'entre eux reconnaissent l'implication et la disponibilité de leurs managers.

Toutefois, nous avons des points d'amélioration à conduire et, comme annoncé dans la communication faite le 07 février dernier sous DIXIT, des plans d'actions seront mis en œuvre dans l'année. **Notre avis**

Oui, en résumé, les salariés aiment leur travail mais l'exercent dans de plutôt mauvaises conditions. Et sans compter que la partie rémunération était absente du questionnaire (n'abordons pas les sujets qui fâchent !).

Réclamation n°214 - Départs en retraite

Compte-tenu de la pyramide des âges vieillissante, de plus en plus de salariés sont amenés à faire valoir leurs droits à la retraite.

Leur départ de l'entreprise se fait souvent dans l'indifférence générale, après plusieurs dizaines d'années d'ancienneté, sans aucune communication (alors que vous étiez engagé à le faire à partir de janvier 2017), ni d'organisation de collecte comme cela se fait dans les Caisses Régionales, et plus grave encore, sans remplacement de poste. Le seul témoignage de reconnaissance se fait dans la plupart des cas au niveau de l'unité, et la charge de travail est distribuée sur le personnel restant, ou externalisée dans le meilleur des cas.

- Le Syndicat de l'Informatique Crédit Agricole CGT réclame une vraie gestion RH (le « H » voulant dire « Humaine », et le « R », « Richesse » ?) des salariés qui partent en retraite, et des remplacements de poste 1 pour 1, de sorte que vous répondiez, en partie, sur certains aspects de notre réclamation 213 ci-dessus.

Réponse de la Direction

Nous tenions à rappeler en premier lieu, comme déjà indiqué à plusieurs reprises, que le remplacement d'un collaborateur quittant l'entreprise n'est pas systématique. La DRH étudie avec la DGA le besoin de le remplacer.

Pour rappel, un budget est prévu pour que les collaborateurs partant en retraite puissent faire un repas d'équipe avant leur départ.

Notre avis

Ce qui ne répond que partiellement à la réclamation. Le salarié qui gagne la retraite (et oui, ce n'est pas évident !) connaît peut-être plus de personnes que son équipe, non ?

Réclamation n°215 - Compte Personnel de Formation, et Compte personnel d'Activité

D'après les chiffres du Ministère du Travail de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (ouf), seulement 4 millions de comptes CPF ont été ouverts, sur près de 28 millions d'actifs en France. Cela fait moins de 15%. Si

l'on l'applique ce ratio à notre entreprise, cela ferait seulement 200 salariés. Personne ne dit que ce ratio est le même à CATS qu'au niveau de la France, et il semble que vous n'ayez pas le moyen de le contrôler.

- Le Syndicat de l'Informatique Crédit Agricole CGT réclame qu'une communication efficace et volontariste soit mise en œuvre pour que tous les salariés utilisent leurs droits.

Réponse de la Direction

Comme indiqué le mois dernier, nous invitons les salariés à aller consulter le site du ministère présentant le contenu de ce nouveau compte personnel d'activité. <http://travail-emploi.gouv.fr/grand...>

Le CPA regroupe le compte personnel de formation (CPF), le compte prévention pénibilité (CPP) et le compte d'engagement citoyen(CEC). Les éléments concernant la pénibilité et de la formation sont alimentés via la DSN/DADS.

Notre avis

Donc pas de communication supplémentaire. Ceux qui n'auront pas lus ces réponses ne seront pas au courant, mais qu'importe pour l'entreprise !

Réclamation n°216 -Egalité de traitement pour les titres restaurant !

La jurisprudence à ce sujet évolue. Un jugement récent (Cass. soc., 19 octobre 2016, n°15-20331) précise qu'au sein des établissements comprenant un local de restauration, les salariés ne peuvent en principe bénéficier de titres restaurants.

Toutefois, lorsque les salariés d'autres établissements continuent de les percevoir en dépit de la mise en place d'un local de restauration, l'égalité de traitement impose que l'ensemble des salariés de l'entreprise puissent en bénéficier.

- En conséquence, le Syndicat de l'Informatique Crédit Agricole CGT réclame la mise en place généralisée des titres restaurants, avec l'acceptation de ces titres par les restaurants d'entreprise présents sur sites.

Réponse de la Direction

Nous sommes au fait de cet arrêt de la Cour de Cassation qu'il est nécessaire de replacer dans son contexte. Dans cette affaire, la différence de traitement avait été établie par un engagement unilatéral. Le juge a considéré que celle-ci ne reposait pas sur des raisons objectives.

Au sein de CATS, un accord relatif à la restauration collective encadre le dispositif d'attribution de tickets restaurants.

Notre avis

« On ne peut pas faire boire un âne qui n'a pas soif », comme disait ma grand-mère

Réclamation n°217 - Visite médicale obligatoire

Certains salariés ne sont pas convoqués à la visite médicale obligatoire, depuis plus de 3 ou 4 ans.

- Comment est effectué ce suivi des visites médicales ?
- Prévoyez-vous une analyse et des mesures précises pour rattraper le retard et pour que cette situation ne se reproduise pas ?

Réponse de la Direction

Les médecins du travail de la MSA assurent prioritairement les visites d'embauches et les visites dites urgentes (visite de reprise notamment). Il leur reste peu de disponibilités pour les visites périodiques. Le manque de créneaux disponibles pour les visites périodiques est à l'origine de ce retard et indépendant de notre volonté.

Lorsque la MSA nous propose des créneaux pour les visites périodiques nous convoquons en priorité les salariés ayant les dates de visite médicale périodiques les plus anciennes et qui sont disponibles à la date proposée.

Notre avis

Et oui, la médecine du travail de la MSA ne peut plus assurer ses missions, mais cela est sans doute volontaire, les administrateurs salariés MSA à la botte du patronat votent des motions contre les salariés. (Vous vous souvenez des élections cantonales MSA ? il fallait voter CGT)

Réclamation n°218 - Référentiel des Emplois et des Compétences

Vous avez décidé de changer le nom des emplois des salariés, sans avoir pris le soin de consulter les Instances Représentatives du Personnel et en dépit des avis défavorables ou circonstanciés du Comité d'Entreprise et des CHSCT sur la modification de l'Entretien Annuel d'Appréciation. La plupart des salariés ont reçus un courrier leur précisant le nouveau libellé.

Bien qu'il semble que le nom de l'emploi soit en relation avec le travail réellement effectué actuellement, des salariés ont le sentiment d'être « enfermé » dans un périmètre d'emploi réduit, par rapport à celui dans lequel ils étaient auparavant. Par exemple : Ingénieur Etudes devient Ingénieur Concepteur Développeur. La conception et le développement sont une partie des « Etudes ».

D'autres, par contre, se sont vu attribuer un emploi dont le périmètre est plus large. Par exemple : Expert Etudes devient Expert domaine applicatif ou technique. La mention « technique » fait toute la différence pour un « fonctionnel », et inversement.

Ces observations sont confirmées par les compétences requises dans chacun des emplois.

Dans un contexte de futures fusions ou restructurations, et même si en 2017, sans doute, rien ne changera dans le quotidien, les salariés sont inquiets pour les années à venir, d'autant que vous leur faites porter la responsabilité de leur propre employabilité au travers de votre mention « le salarié devient acteur de son parcours professionnel ».

On pourrait voir un ex Expert Etude devenir Expert technique, ou un ex Ingénieur Etudes devenir développeur, par exemple.

- Le Syndicat de l'Informatique Crédit Agricole CGT réclame que l'entreprise :
 - porte la responsabilité de l'emploi et de l'employabilité des salariés
 - adapte les compétences des salariés aux besoins de l'évolution des métiers, au travers des compétences déjà acquises (et qui sont souvent sous-exploitées, voire non-exploitées) et celles à développer au travers de formations.
 - définisse des emplois qui permettront aux salariés d'évoluer à leur rythme.
 - forme les salariés aux technologies, fonctionnalités ou méthodes ad hoc, plutôt que de faire intervenir de la sous-traitance.
- Quel est le lien concret de ce référentiel avec l'annexe I de la Convention Collective nationale Crédit Agricole qui définit notre rémunération ?

Réponse de la Direction

Les « réclamations » que vous portez vont justement dans le sens de notre démarche GPEC. Tout le travail initié depuis 15 mois vise précisément à l'adéquation des compétences de nos salariés aux besoins des métiers (y compris dans l'évolution de ceux-ci). Les emplois définis ainsi que les passerelles qui demain existeront, permettront bien aux salariés « d'évoluer à leur rythme ».

Enfin, l'entretien annuel tient compte des dispositions de la CCNCA § Chapitre 4 de l'annexe 1.

Notre avis

On avait bien compris que le fait de changer le libellé de l'emploi allait avoir des impacts sur chacun des salariés. Et ce sera plus facile à traiter lors d'une (future) fusion-absorption (de la prod, par exemple).

L'entreprise n'assure plus l'emploi.

Elle assure l'employabilité.

En clair : « Ah et bien mon bon monsieur (ou madame), votre emploi on n'en n'a plus besoin, il faut vous former pour faire autre chose, et/ou aller travailler sur un autre site (tant qu'il en reste). C'est à vous d'anticiper, et soyez acteur de votre carrière »

Dans les mêmes circonstances que la réclamation précédente (217), la campagne d'EAA 2017 commence le 15 février. Les salariés vont donc être évalués sur des compétences mises en œuvre en 2016 mais définies en 2017.

- Quelle valeur aura donc cette évaluation ?
- Comment sera-t-elle déclinée dans les garanties d'évolution de salaire définies dans la Convention Nationale Crédit Agricole ?

Réponse de la Direction

Les compétences évaluées dans l'entretien annuel 2017, décrivent des situations de travail d'ores et déjà observables sur le terrain. Les compétences mises en œuvre en 2016 seront bien évaluées sur la base du nouveau référentiel emploi et compétence.

Nous rappelons que l'évaluation globale de l'entretien annuel porte à la fois sur l'évaluation des compétences et la réalisation des objectifs fixés pour l'année.

Notre avis

Ce qui n'empêche pas que les compétences requises, on les connaît après

Réclamation n°220 - Tokyo (Dis-moi Dis Quand est-ce qu'on y va ? Gaëtan ROUSSEL), et RIO (Si tu vas à Rio Dario MORENO)

Derrière ces noms évocateurs qui pourraient nous faire rêver de chansons intergénérationnelles ou de voyages, se cachent des projets structurants pour l'entreprise et surtout pour l'avenir des salariés, en termes d'employabilité et d'emploi.

- Un bilan de ces projets est-il réalisé ?
- Une information/consultation a-t-elle été faite au Comité d'Entreprise dans le cadre des articles L2323-1 à 2323-9 du Code du Travail ?

Réponse de la Direction

Comme déjà indiqué, à ce stade, les sujets et ces projets sont en phases d'études au niveau du groupe et avec la participation des collaborateurs/managers de CATS. Ces réflexions ne sont pas finalisées. Il n'est pas prévu de présentation des pistes de réflexion explorées, ceci étant du ressort de la Direction et des instances de décisions Groupe.

Dans l'hypothèse où CATS serait impacté, alors ce projet sera présenté aux élus avec ces éléments d'impacts et ce au bon niveau d'instances.

Notre avis

Pour vivre heureux, vivons cachés. C'est sans doute la maxime préférée de CATS, qui prépare des changements majeurs qui toucheront nos emplois et nos qualifications, mais sans le dire. L'article du Code du travail cité oblige les entreprises à consulter les CE et CHSCT **AVANT** tout projet, pas lorsque tout est ficelé

Prochaine réunion à Maurin le 16 mars 2017.

Les autres syndicats de la zone SUD posent des questions, et non des réclamations. Pour leurs commentaires, voir leurs propres communications

- CFDT
 - Loi Auroux

- SSO
- Outil OTT
- Tour des sites CATS par notre directeur général
- Remedy
- Campagne d'alimentation CET
- Organigramme des nouveaux postes
- Restructuration des équipes
- Restructuration des équipes
- Accès dans TalenSoft
- Accès à TalenSoft lui-même
- Mise à jour de l'organigramme
- CFTC
 - Emploi chez AVEM
 - Accès Manager CATS pour AVEM
 - Coordonnées téléphoniques dans Dixit
 - Aménagement BTI
 - Salle de réunion Paris 4°
 - Badge pour prestataire Paris
 - Retraités commerciaux
- Le SNECA (C'est à dire la CGC)
 - Déplacement en TER
 - Retraite progressive
 - Retraite progressive et forfait jour
 - Participation des collègues de CATS au « village by CA » de la CRAV
 - Référentiel métier
 - Référentiel métier
 - Référentiel métier
 - Embauche d'alternant
 - Règlement intérieur sous Dixit