

SOMMAIRE

- COMPLEMENTAIRE SANTE ET ECUREUIL IARD
- CRC
- RUE HEROLD
- CONTREPARTIE D'UNE DISTANCE PARTICULIERE : « ARTICLE L3121-4 DU CODE DU TRAVAIL »
- CONSEILLERS FINANCIERS ET SALAIRES
- EFFECTIF ET RECRUTEMENT

COMPLEMENTAIRE SANTE ET ECUREUIL IARD

Le 11/01/2013 a été signé l'ANI pourtant sur plusieurs réformes dont :

Généraliser la complémentaire santé.

Les partenaires sociaux ont convenu que l'ensemble des salariés doit avoir accès à une complémentaire santé collective avant le 1^{er} janvier 2016. Cette disposition vise essentiellement les salariés des petites et moyennes entreprises dans lesquelles il n'existe pas aujourd'hui de couverture collective. Le financement de cette couverture doit être partagé

pour moitié entre salariés et employeurs.

Dans les salariés qui ont une complémentaire santé à titre individuelle devront résilier ce contrat. Cela signifie qu'Ecureuil IARD va se retrouver avec une vague de clôtures de contrat de santé que nous vendons.

1. Ecureuil IARD a-t-elle fait des prospections ?
2. La CEIDF, fort de ces projections, a-t-elle estimée la perte de commissions versées par ECA sur ces contrats et l'impact sur les résultats de la CEIDF ?

Pourquoi continuer à vendre ce type de contrat à compter du 1^{er}/01/2015 sachant qu'ils seront interdits pour les salariés du privé ? Il faut donc s'interroger sur le futur plan stratégique et les objectifs IARD santé.

L'ANI fixe également (décrets définitifs en attente de publication) la nature des contrats collectifs : le contrat responsable avec un plancher de prestations obligatoires et un plafond.

Cela s'appliquera à l'ensemble des contrats collectifs même les existants, donc notre contrat BPCE mutuelle.

Les contrats qui ne respecteront pas le plancher et le plafond ne seront pas qualifiés de « responsable » et donc ne bénéficieront pas des exemptions fiscales prévues.

Il est fort à parier que notre contrat actuel dépassera le plafond des prestations et donc sera soumis à fiscalité (14 % à confirmer).

1. BPCE mutuelle a-t-elle préparé ce passage à l'ANI ? Quel sera le prochain contrat responsable (détail des prestations) ? A quel prix ? Avec niveau complémentaire ? Si oui, lesquels (détail des prestations) et à quel prix ?



Brigitte
ROCHER

CAB

2. BPCE peut-elle profiter de cette modification pour dénoncer le contrat avec BPCE mutuelle pour trouver mieux, moins cher ailleurs ? BPCE mutuelle a-t-elle reçu des engagements écrits de BPCE sur ce sujet ?

Pour la Direction, cette nouvelle disposition ne s'appliquant qu'à partir du 1^{er}/01/2015, la montée en charge des clôtures se fera progressivement. Une réflexion est en cours à BPCE IARD pour sortir une offre collective en 2015. Elle estime qu'il n'y aura pas d'impact pour la CEIDF. Le DRH a bien noté que les élus CGT demandent que les clôtures

n'impactent pas les ventes dans les agences.

Quant à notre propre contrat de complémentaire santé, il manque les soins dentaires pour une exonération fiscale mais nous avons jusqu'en 2017 pour trouver des solutions afin d'éviter les pénalités.

Comme d'habitude, aucune anticipation, on a le temps... et tous nos concurrents assureurs vont dès le 1^{er}/01/2015 sortir une offre collective et il faudra ramer pour vendre la nôtre après. En attendant, la pression continue pour vendre ce type de produit à tous alors que seuls les retraités, les chômeurs et peut être les salariés du public en auront besoin à compter de 2015.

Quant à notre propre mutuelle, nous n'avons plus qu'à espérer de bonnes négociations de notre Direction pour des prestations meilleures sans coût supplémentaire.



Bernard
DANTEC

ATHOS

CRC

Il apparaît que les téléconseillers des CRC ne peuvent plus évoluer en TM4 sans obtenir le parcours COFI, les élus ont-ils été informés de ce changement ? Ne travaillant pas sur des portefeuilles, comment peuvent-ils être évalués ? Certains produits n'étant pas vendables à distance (ASSURANCE VIE, TITRES, CREDIT IMMOBILIERS), cette formation n'est pas adaptée, sauf s'ils désirent aller dans le réseau.

La Direction n'est pas informée de cet état de fait et n'ayant pas compris que nous évoquions des téléconseillers qui veulent évoluer au sein même du CRC, elle doit se renseigner et nous apporter une réponse ultérieurement.

Des pratiques seraient elles cachées à la DRH ? A suivre...

RUE HEROLD

Les collègues travaillant au 16 rue Hérold doivent déménager en 2015.

La Direction peut elle nous communiquer le nouveau lieu de travail de ces collègues, vont-ils toutes et tous rejoindre un nouvel immeuble ? Où ?

Va-t-il y avoir des mobilités fonctionnelles directement liées à ce déménagement ?

Une solution globale près d'Athos a été trouvée pour les services et les salles de formation selon le DRH. Il s'agit d'un plateau pouvant accueillir 75 personnes. Le service Formation, sera lui, à Athos au 1^{er} étage après aménagement. Un plan global est prévu pour les services actuellement au 1^{er} étage d'Athos mais ils restent sur ce site. Le déménagement est prévu en mars 2015.

Les élus CGT ont une mauvaise impression quant aux chaises musicales à Athos, notamment avec des termes aussi peu précis que « plan global »...

CONTREPARTIE D'UNE DISTANCE PARTICULIERE : « ARTICLE L3121-4 DU CODE DU TRAVAIL »

Suite au Comité d'Entreprise du 25/09/2014, la Direction devait faire des propositions aux organisations syndicales relatives à l'application de cet article. Quand la Direction va-t-elle nous faire ces propositions ?



L'étude est en cours et se décompose en 2 étapes :

1. Un recensement des différentes situations, leur nombre.
2. Une négociation avec les organisations syndicales pourra être engagée ou bien une décision unilatérale de l'employeur pourra être appliquée.

Décidément, le code du travail dérange et la Direction semble chercher une échappatoire. Les élus CGT ne lâcheront pas le « morceau », la CEIDF doit appliquer le droit du travail.

CONSEILLERS FINANCIERS ET SALAIRES

Lors de la dernière négociation obligatoire (NAO), la Direction avait refusé de proroger la mesure qui consistait à ce qu'un conseiller financier ait un salaire minimum de 31 990 euros. Combien de COFI ont aujourd'hui un salaire inférieur à ce montant ?

Quelles mesures sont prises pour la rémunération de ces salariés ?

Quels sont les critères retenus pour les augmenter ?

Sur 924 COFI, 7 d'entre eux sont en dessous. Ces derniers sont en contrat d'apprentissage.

Les élus CGT invitent tous les collègues qui constatent que leur salaire est inférieur à 31 990 euros annuel à nous contacter.

EFFECTIF ET RECRUTEMENT

Nous demandons à faire un point sur l'état des effectifs et sur les recrutements car les difficultés s'accroissent dans les agences suite à la réorganisation.

Au 23/11, il reste 172 postes à pourvoir dont les plus prégnants sont 64 COCO, 47 COFI et 15 DA.



Jean-Michel
EDON

Louvre

A ce jour, 79 besoins les plus criants pour le réseau ont été couverts grâce à 34 recrutements externes de conseillers commerciaux et 45 mobilités internes. Le plan d'action est toujours en cours et les équipes de la DRH se forment aux nouvelles techniques de recrutements via les réseaux sociaux.

La Direction a demandé à tous les DR de faire remonter les intérimaires et les CDD en vue de recrutement.

En ce qui concerne les mobilités géographiques pour rapprochement du domicile, toutes les personnes ont été contactées avec pour résultats :

- 6 désistements

- 4 finalisées
- 7 rdv avec les DR concernés
- 3 en attente de décision des DR
- 5 acceptées par les DG avant réorganisation en liste d'attente que des postes se libèrent
- 1 refus du DR (la DRH va se rapprocher de lui)
- 2 départs de l'entreprise.

Il est prévu de contacter téléphoniquement tout collègue qui quitte l'établissement pour qualifier son motif de départ qui à ce jour ne remonte pas à la DRH.

En janvier, il manquait environ 120 personnes, en juin, le chiffre passait à 150 et aujourd'hui nous sommes à 176 personnes en moins dans le réseau. Ce n'est pas faute d'alerter ! Maintenant, la maison brûle et les pompiers (la DRH) galèrent pour éteindre ce feu (d'autant que toutes les banques ont le même !). Il est temps de penser à empêcher le feu de débiter en s'interrogeant sur le moyen de fidéliser les salariés. La CGT estime que le niveau BAC +2 est largement suffisant pour être chargé d'accueil et qu'il faut écouter les salariés pour qu'ils se sentent reconnus avant qu'ils ne partent à la concurrence.



Nicolas
PROTIERE

Groupe CERGY

VOS ELUS CGT

Bernard DANTEC
Jean-Michel EDON
Nicolas PROTIERE
Brigitte ROCHER

RESPONSABLE SYNDICAL
Pierre-Yves INGLESE



BULLETIN D'ADHESION

Ensemble, nous sommes une force.

Luttons pour un autre avenir !

Nous ne sommes pas nés pour subir : je me défends, je me syndique.

J'adhère à la CGT.

Nom :

Prénom :

Affectation :

Date :

Adresse personnelle :

Téléphone :

Mail :



Signature



(à renvoyer à la permanence CGT - 24, boulevard de l'Hôpital 75005 PARIS - 10ème étage)

