


## Réunion du 21 avril 2017

### Compte Personnel Formation : Permis de conduire

Depuis le 17.03.2017, les salariés le souhaitant peuvent mobiliser les heures de leur CPF (compte personnel formation) pour financer la formation du permis B grâce au code CPF 206.

Dans le magazine du club des sociétaires hivers 2016, la Caisse d'Epargne IDF met en avant par le biais de son article intitulé "club mobilité une voiture pour l'emploi" l'importance pour les salariés d'être véhiculés dans l'exercice de leur activité professionnelle en Ile de France. Nous demandons, quelles dispositions ont été prises pour permettre aux salariés d'accéder à cette formation individuelle ? Et, quel est le bilan d'utilisation C.P.F. des salariés CEIDF ?

*La Direction : Pas de dispositions particulières de prise, le principe n'est pas remis en cause et applicable à l'initiative du salarié et à la CEIDF hors temps de travail. Précisions à venir au cahier.*


 **Surtout n'hésitez pas à bénéficier de cette formation et d'une prise en charge financière par l'AGEFOS.**

### Financement de véhicule

Extrait magazine 24 hiver 2016 sociétariat : "La voiture est pour beaucoup un outil indispensable pour travailler. D'autant plus en Ile de France, où les déplacements professionnels inter cités sont légion et les besoins pas toujours couverts par les transports publics". Roselyne ESCANDE.

Afin de faciliter le temps de trajet domicile affectation pour les salariés utilisant leurs véhicules par obligation, nous demandons que des mesures soient prises pour leur faciliter l'acquisition d'un véhicule, en termes de taux de crédit et de prise en charge des frais occasionnés par ces déplacements.

*La Direction : Les salariés de la CEIDF bénéficient déjà d'un taux préférentiel disponible sous intranet.*


 **En complément de l'offre CPF 206, nous demandons que la CEIDF mette en place une offre crédit Auto à un taux réellement privilégié.**

### Frais de transport et prise et charge de du temps de transport

Nous demandons que les logiciels, par exemple : Qualiac,

dédiés à la gestion des prises en charge des demandes de remboursement de frais professionnels ou des temps de distance lors d'activités exceptionnelles professionnelles soient fonctionnelles et permettent à tous de se faire rembourser.

*La Direction : Interrogation de la comptabilité : pas de dysfonctionnement en cours. L'outil on le connaît, il n'est pas convivial mais il fonctionne.*

 **Le logiciel étant tellement complexe à l'utilisation, les salariés ne savent pas et ne veulent plus l'utiliser donc ils perdent leur argent et La CEIDF en gagne de manière scandaleuse !!!**

### Classification et parcours COFI

Dans la nouvelle classification, un COCO ayant réussi le parcours COFI peut se retrouver classer en E, alors que dans notre ancienne grille de classification il se serait été classé TM4 soit F.

Or le SAMB est bien différent entre E et F.


La délégation CGT exige que nos collègues ayant réussi le parcours COFI soient classés en F.

La réponse a été apportée en CE du 23 février (point inscrit au CE de janvier).

Si à la lecture du compte rendu du CE, nous avons bien trouvé la question posée dans le point "Déclinons de l'Accord National sur les classifications à la CEIDF", mais nous n'avons pas la réponse attendue par les délégués du personnel.

Nous réitérons notre question sur ce point.

*La Direction : Cela renvoie à la définition des modalités de la nouvelle classification qui sont en cours de finalisation et présente à un nouveau CE*

 **Contrairement à ce que les syndicats signataires ont annoncé, il pourrait bien y avoir une différence entre avant et maintenant et donc un glissement vers une classification inférieure.**

### Part variable

Le montant moyen de la part variable versée en 2016 était de 3 150 € en progression de 16 % par rapport à 2015. PLANET NAO 24/02/17

Les commerciaux du réseau s'étonnent de cette progression et de la somme annoncée.

La délégation CGT souhaite avoir le montant moyen par fonction (COCO, COFI, SARCP, SARCP, DA, DSC...)

La délégation CGT demande l'intégration de ces 3 150 € dans le salaire de base.

*La Direction : Un bilan de la part variable versée en 2016 a déjà été présenté lors de la réunion du CE du 31/05/2016. Non aux 2 questions posées.*

**Il faut quand même que nous ayons à disposition les montants moyen par métier afin que les salariés puissent eux-mêmes faire des comparaisons. La transparence financière est absente à la CEIDF.**

### Médaille d'honneur de la Caisse d'Epargne Ile-de-France

Jean-Claude JUNCKER, Martin SCHULZ, Mario DRAGHI ont entre autre reçu des mains de la Direction la médaille d'honneur de la CEIDF.

Sur PLANET, le moteur de recherche ne trouve que la médaille du travail ?

La délégation CGT souhaite que les modalités d'attribution soient mise ne ligne sur PLANET.

*La Direction : aucune*

**Aucun sens de l'humour.**

### Report de congés refusés

La direction peut-elle nous confirmer que des congés refusés en fin d'année (quel que soit le nombre de jours) sont reportables sur l'année suivante, en plus des 5 jours.

*La Direction : Les congés doivent être posés dans le libre-service RH après concertation entre le manager et l'équipe. La planification doit être partagée au sein des équipes le plus tôt possible, dès le début d'année (rappel de la note du 9 février 2017).*

*Pour rappel les congés de fin d'année doivent être posés avant le 15 octobre. Ce délai laisse la possibilité d'une concertation et une nouvelle planification si nécessaire.*

La délégation CGT a bien compris que le salarié doit poser ses congés avant le 15 octobre en concertation avec son manager et patati et patata. Mais comme le manager n'a aucune obligation de délais pour valider ces congés mais juste une recommandation de le faire, quid de ces congés posés non validés sur la fin d'année ?

Dans ce cas de figure le salarié a-t-il la possibilité de reporter plus de 5 jours ?

*La Direction : Compte tenu des dates à poser les congés, en cas de refus, il reste du temps pour reposer ses congés avant la fin de l'année. Si malgré les efforts des uns et des autres, il n'est pas possible, le manager doit demander le report sur l'année suivante.*

**Si vous rencontrez des difficultés, contactez nous et nous ferons respecter vos droits.**

### Mesures salariales individuelles

1/ La direction au compte rendu de la délégation du personnel de février 2017 déclare : "Les demandes peuvent être formulées auprès de la hiérarchie directe (n+1) lors de la campagne d'avancement qui a lieu généralement en juin." Sauf erreur ou changement, les demandes des hiérarchiques ne doivent elle pas être faites en mars avril pour un versement en juin ?

*La Direction : Les mesures salariales sont versées sur paie de juin. Les demandes éventuelles peuvent être formulées avant.*

**Il semble en effet préférable de faire sa demande avant le versement, le coté spontané d'une mesure salariale n'étant pas le point fort de la direction.**

2/ A la réponse "Les demandes éventuelles peuvent être formulées avant" laisse entendre que les demandes peuvent être formulées après.

La délégation CGT souhaite savoir la procédure et les modalités de rattrapage sur les mois entre deux.

Pour les salariés qui souhaitent faire la demande avant, quelle est la période durant laquelle elles sont recevables ? En cas de refus, nous demandons qu'une réponse écrite et motivée soit donnée aux salariés concernés et que ces derniers soient prioritaires l'année suivantes.

*La Direction : Demande à formuler par le salariés avant le 20 mai. Il appartient aux managers de répondre à la demande du salarié. Pas de retour formalisé prévu. C'est bien le manager qui valide ou non la demande et donc doit fournir les explications. Il est logique que le manager ait accès à l'historique de la rémunération pour pouvoir se déterminer sur le montant ou la nature (prime ou salaire).*

**Nous contestons ces dispositions non transparentes, sans suivi formalisé, sans courrier de refus explicatif. Nous contestons le fait que le manager (DA ou DSC) ait connaissance du salaire.**

**L'augmentation de salaire ou le versement d'une prime sont liés à une activité et à une reconnaissance du travail effectué et donc n'est absolument pas lié au salaire constaté.**



**Vos élu(e)s et représentant(e)s en Délégation du Personnel Réseau**  
Isabelle MAUZAT-MARTIN.  
Véronique DANET-DUPIUS  
Nathalie QUILLEROU  
Fabrice BELLEGARDE  
Pablo HURTADO  
Jérôme DUCAMP  
Pierre PLUQUIN