

#.AGILE.fr

...Attention à ne pas devenir (trop) fr.agile (s)...

N°7
Juin 2020



*Emancipation,
Démocratie,
Indépendance,
Autonomie,
Solidarité*

Négociations CMAAnjou 2020

**Les négociations annuelles débutent au CMAAnjou.
Voici les différents points que nous souhaitons voir abordés :**

Qualité de vie au travail

Pendant la période de crise que nous connaissons, les salariés ont su s'adapter aux contraintes et faire preuve d'un bel esprit d'entreprise pour assurer une qualité de service à la clientèle. Ceci tout en prenant soin de leur santé, de celle de leurs collègues, de leurs proches et de leurs clients.

La CFDT sait que cette période aura des conséquences sur les résultats de l'entreprise. Elle demande à la direction de neutraliser la période de confinement afin qu'aucun salarié ne soit inquiété sur sa production pendant cette période.

La CFDT demande à l'employeur de faire preuve de souplesse sur les heures d'arrivée et de départ des salariés qui rencontrent des difficultés liées à la crise (écoles partiellement ouvertes, garde périscolaire fermée, difficultés de transport...). Un décalage de l'ordre d'un quart d'heure ne déstabilise que très rarement l'organisation d'une équipe !

La CFDT constate qu'il est difficile d'évaluer la qualité de vie au travail sans indicateurs concrets de mesure de la charge de travail, notamment la taille des portefeuilles, le nombre d'appels téléphoniques, le nombre de mails, le nombre de tâches... Elle observe des écarts de charges importants entre les salariés.

La CFDT souhaite un accompagnement des fins de carrière, que ce soit par le tutorat, la retraite progressive ou le mécénat de compétences, ce dernier pouvant également être une étape de transition au cours de la carrière permettant d'acquérir des compétences utiles lors du retour à l'entreprise.

Télétravail

Ces derniers mois ont été l'occasion de tester à une grande échelle le télétravail. Si les salariés y ont trouvé un certain nombre d'avantages, ils ont aussi constaté les risques et les contraintes de cette organisation (difficultés à s'isoler, à organiser son temps, à s'installer correctement, problèmes internet...)

La CFDT demande qu'un bilan au niveau du Crédit Mutuel d'Anjou soit fait avec les organisations syndicales afin d'étudier les mesures à mettre en place pour assurer aux salariés des conditions de travail correctes (ergonomie du poste de travail, frontière vie professionnelle/vie personnelle, relations avec l'équipe, périodicité du télétravail, indemnisation des frais engagés...).

Vos Elus et Représentants syndicaux CFDT :

BARBAULT Melanie ; BREBION Yves ; BRUNEAU Jacques ; DENOUS Stephanie; HERVE Emmanuel ; LANIEPCE Caroline ; LEON Aurélien ; ROSIN Sophie ; YVRAY Paule

délégués syndicaux : BARBAULT Melanie ; HERVE Emmanuel ; LEFEUVRE Christine

<p><u>Rémunération</u></p> <p>La CFDT demande un comparatif par métier des salaires avec ceux d'Alliance Fédérale. Dans le cas où des écarts négatifs seraient constatés, nous demandons qu'un plan de rattrapage soit mis en place.</p>	<p><u>Egalité professionnelle</u></p> <p>L'index égalité professionnelle femmes-hommes est passé en 2019 sous le plancher de 75%. Cela essentiellement à cause de l'indicateur d'écart sur les augmentations individuelles entre femmes et hommes. Dans le même temps, la direction nous dit ne pas avoir distribué l'intégralité de l'enveloppe qu'elle avait allouée aux écarts de salaires. La CFDT demande de la transparence dans les chiffres et que le rattrapage des écarts soit géré par la DRH, les managers n'étant pas responsables des écarts passés. Ce rattrapage ne doit pas non plus se faire au détriment des autres membres de l'équipe.</p>
<p><u>Emploi de travailleurs handicapés</u></p> <p>La CFDT reconnaît la volonté montrée par la direction de mettre en œuvre un projet en faveur des travailleurs handicapés. Force est de constater que le résultat n'est pas à la hauteur des attentes. Elle demande qu'une information plus précise soit faite aux salariés sur la reconnaissance du handicap et sur l'accompagnement de l'employeur, notamment par le correspondant RH lors d'un retour d'un arrêt de longue durée. La CFDT insiste sur le rôle du manager dans l'accompagnement des salariés concernés.</p>	<p><u>Formation-parcours professionnel</u></p> <p>Devant l'évolution rapide des modes de formation (e-learning, classes virtuelles,...), la CFDT souhaite l'ouverture de négociations sur le sujet afin de cadrer les conditions dans lesquelles se déroulent les différents types de formation. Elle demande que soit aussi prise en compte l'évolution des métiers et les formations nécessaires pour s'y adapter. Elle souhaite un suivi des demandes de formation émanant des salariés (hors parcours obligatoires) ainsi que de l'utilisation du CPF.</p> <p>La CFDT demande qu'un rappel soit fait à tous les salariés sur la procédure de création du Compte Personnel de Formation.</p> <p>La CFDT considère que l'entretien professionnel doit être un outil de pilotage de carrière. Elle souhaite avoir un suivi des nombre d'entretiens validés, nombre d'entretiens RH demandés et effectués, nombre de formations demandées et acceptées.</p>
<p><u>Congés</u></p> <p>La CFDT demande un assouplissement de l'utilisation du Compte Epargne Temps. Elle souhaite qu'il soit utilisable à partir du moment où il ne reste pas plus de 5 jours de congés à prendre (sans tenir compte du solde de RTT).</p>	<p><u>Expression et information des salariés</u></p> <p>Nous demandons qu'un temps d'échange libre soit prévu pour chaque métier (chaque salarié étant intégré dans un groupe) en présence d'un Représentant de Proximité. Celui-ci pourra ainsi remonter les demandes au CSE. La CFDT souhaite qu'un point sur l'actualité sociale (accords, point CSE,...) soit fait à chaque réunion d'équipe.</p>

Transition énergétique

La CFDT souhaite que toutes les orientations de l'entreprise soient étudiées sous l'angle de la RSE.
Afin de favoriser l'utilisation des transports en commun et du covoiturage, la CFDT demande un assouplissement des horaires de travail avec une plage variable le matin et le soir.
La CFDT souhaite avoir un retour sur l'utilisation de l'indemnité kilométrique vélo.
Il semble qu'elle soit peu utilisée, sans doute à cause du mode de déclaration.
La CFDT propose de remplacer cette IK par une indemnité forfaitaire basée sur du déclaratif.
Elle propose également la création d'une aide à l'achat d'un vélo (classique ou électrique).

Vos Elus et Représentants syndicaux CFDT :

BARBAULT Melanie ; BREBION Yves ; BRUNEAU Jacques ; DENOUS Stephanie; HERVE Emmanuel ; LANIEPCE Caroline ; LEON Aurélien ; ROSIN Sophie ; YVRAY Paule

délégués syndicaux : BARBAULT Melanie ; HERVE Emmanuel ; LEFEUVRE Christine