



INFOS SUD PCA / CR PCA

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel
Réunion Direction d'Avril 2017

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel vous informent du travail qu'ils accomplissent dans le cadre de leur mission sur les différents sites où ils vous représentent.

Vous trouverez donc, ci-après, les réponses communiquées par la Direction aux réclamations individuelles ou collectives qu'ils ont présentées lors des réunions du mois d'avril 2017.

Communication 1/2

BASE ET MODE DE CALCUL DE LA NOUVELLE LIGNE DE SALAIRE INTITULEE « RETRIB.GLOBALE »

Compte tenu du niveau de réponse de la direction à cette question légitime pourtant posée par un grand nombre de nos collègues, nous tenons à lui rappeler, ainsi qu'à tous les salariés, qu'un employeur est tenu par certaines obligations, à savoir :

- qu'il doit apporter des réponses précises et personnelles sur la base et le mode de calcul concernant la rémunération de son personnel
- qu'il ne peut se décharger de cette obligation en renvoyant ses salariés à quelques exemples d'une documentation générale
- que les explications éventuellement apportées par ses services doivent être compréhensibles et permettre ainsi au salarié de pouvoir lui-même les comprendre et donc les contrôler.
- qu'il doit gérer de façon loyale le contrat de travail, et donc la rémunération, avec chacun de ses salariés

Or, tel n'est pas toujours le cas à la CR PCA, suite à diverses remontées de nos collègues.

Aussi, nous demandons à nouveau à la direction :

- d'exécuter son obligation d'information et de communiquer à chaque salarié une fiche de transposition détaillant la base et le mode de calcul de cette nouvelle ligne de salaire intitulée « retrib.globale ».
- de respecter le principe d'égalité de traitement pour chacun d'eux en matière d'information salariale et portant sur le détail des éléments constitutifs de leur salaire.

Réponse : *il a déjà été répondu à cette réclamation lors des précédentes réunions des délégués du personnel et il est confirmé qu'une stricte application a été faite des dispositions de l'accord de branche et des accords d'entreprise relatifs à ces sujets.*
Il serait souhaitable que les délégués du personnel SUD acceptent désormais et dans le respect des dispositions du Code du travail, le caractère opposable de ces dispositions conventionnelles et ce quand bien même le syndicat n'en soit pas signataire.
C'est le principe de la démocratie sociale et du respect des conditions de validité des accords d'entreprise.

RETRIBUTION GLOBALE ET IMPACT SUR L'ENVELOPPE ANNUELLE DE RCE-RCP-RCI

Suite à la mise en œuvre de l'accord minoritaire sur la rétribution globale et au mode d'intégration de certains éléments de rétribution imposé par la direction (REC et intéressement), de très nombreux et importants écarts de rémunérations s'en sont suivis entre salariés, lesquels ont été traités au travers de l'attribution de RCI.

Or, cette mesure est venue se rajouter à l'enveloppe annuelle d'attribution de RCE-RCP-RCI, portant ainsi la dotation des RCI à des niveaux financiers non négligeables pour l'entreprise

Aussi, nous demandons à la direction :

- que l'enveloppe annuelle de RCI ne soit pas impactée par la mise en œuvre de la rétribution globale.
- que toutes les demandes formulées et argumentées par la hiérarchie en matière de RCI soient servies aux salariés concernés sans restriction d'aucune sorte.
- de préciser quel montant de RCI a été attribué au titre de la rétribution global et au titre de l'enveloppe annuelle.

Réponse : *ainsi qu'il l'a été précisé en réunion de négociation de l'enveloppe 2017 consacrée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités (signé par le syndicat SUD)*

- *les mesures compensatoires (RCI) destinées à ce que la mise en place du projet Rétribution Globale ne conduisent à aucune perte financière pour aucun salarié de la Caisse Régionale n'ont jamais eu vocation à être compensées sur l'enveloppe 2017,*
- *Qu'en outre, la mise en place de ce projet a eu un effet mécanique de bonification de l'enveloppe RCP / RCI, au profit des salariés (augmentation de l'assiette de référence de 10%).*
- *Que pour autant, décision a été prise avec les partenaires sociaux signataires de ne pas le gommer et de maintenir un niveau d'enveloppe équivalent (1,80 %) à l'année 2016, pour justement qu'il ne soit pas laissé à penser qu'une compensation soit opérée par la Direction à posteriori.*

DEFINITION DES AMBITIONS ANNUELLES

Le document sous ESPAS concernant le dispositif 2017 des ambitions commerciales et REC n'explique pas comment sont calculées les ambitions pour chaque agence de PCA, et quels sont les critères retenus pour définir au niveau local les niveaux attendus de résultats.

Or, ces éléments sont des informations primordiales qui interfèrent dans les composantes de la rémunération.

Aussi, nous demandons que la Direction indique à tous les salariés concernés :

- quelle est la clé de répartition qui permet de calculer agence par agence les ambitions attendues.
- comment cette clé a été établie.

Réponse : *l'ensemble des critères de ventilation des ambitions commerciales 2017 par point de vente sont présents dans ESPAS.*

Pour chacun des items des ambitions commerciales, un dossier a été réalisé dans lequel apparaissent toutes les modalités de calcul.

Ces clés sont le résultat d'un groupe de travail composé de Directeurs de Secteur, Directeurs d'Agence, de l'Animation Commerciale et du Pilotage.

Elles ont été définies afin de tenir au mieux de toutes les spécificités dans un véritable souci d'équité et peuvent naturellement être partagées avec les salariés (ce qui est généralement fait lors des réunions du début d'année).

CGP / CPRO ET PERIODE D'INTERIM

Suite à leur titularisation dans la fonction les conseillers en gestion de patrimoine et les conseillers pro passent en pesée 8 après 2 ans d'exercice dans leur métier.

Or, jusqu'à présent, la Direction n'a jamais voulu prendre en compte le temps passé à exercer le métier durant une période d'intérim.

Il en est ainsi par exemple quand un conseiller qui a réussi sa filière intègre par intérim un poste de CGP ou de CPRO pour palier à une absence prolongée de son titulaire (ex : maladie).

Aussi, nous demandons à la direction que suite à la nomination définitive des salariés en CGP ou CPRO, le temps qu'ils ont passé en intérim dans ces métiers, soit pris en compte dans la période des 2 ans leur permettant ainsi de pouvoir passer en pesée 8.

Réponse : ainsi que cela a déjà été précisé en décembre 2016 à une réclamation des délégués du personnel CFTC et quand bien même la réclamation ne relève pas de la compétence des délégués du personnel, pour devenir CGP ou CPRO, les collaborateurs doivent avoir validé la filière métier à laquelle ils ont participé.

Lorsqu'ils sont nommés en intérim sur un métier de CGP ou de CPRO alors qu'ils suivent leur filière métier, une indemnité d'intérim leur est attribuée et ils conservent la PE qui correspond à l'emploi qu'ils occupent jusqu'alors : 70 € lorsqu'ils sont sur un métier PE6 et 100 € lorsqu'ils sont sur une PE4.

L'écart, en termes de compétences techniques, compensé par les collaborateurs pendant l'intérim est donc pris en compte par l'attribution d'une indemnité d'intérim.

Complémentairement, au regard des précisions apportées en séance et sous réserve d'avoir validé la filière, la situation des collaborateurs assurant un intérim de longue durée sans qu'il s'agisse d'un poste structurel, in fine, est systématiquement analysée au bout d'une période d'un an.

GESTION ET SUIVI DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE DES SALARIES, RESPECT DES ATTENDUS METIERS, IDENTIFICATION DES SALARIES EN DIFFICULTE, MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET « REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL » ...

Dans sa dernière réponse sur ce sujet la direction fait à nouveau l'impasse sur les questions posées alors qu'elles traitent d'une véritable mise en coupe réglée de la vie professionnelle de chaque salarié au travers d'un dispositif qui porte sur :

- le recueil d'informations précises sur les salariés, et notamment ceux en difficulté.
- le traçage, le stockage, la consultation de ces informations.
- leur mode de traitement par la hiérarchie directe et la DRH.
- la remise en cause éventuelle du statut professionnel des salariés « identifiés » (mutations d'office, déclassement, et plus ...).

Aussi, la direction ayant refusé de répondre aux questions qui ont été posées suite aux demandes légitimes de bon nombre de salariés (managers compris !) et des premiers dérapages qui s'en sont suivis (management par la crainte, menaces sur l'avenir professionnel), nous lui demandons à nouveau :

- de préciser depuis quand elle a mis en œuvre le dispositif auquel elle fait référence en matière de gestion et de suivi de l'activité professionnelle des collaborateurs et dont, semble-t-il les instances habilitées du personnel n'ont pas été informées.
- d'indiquer si les éléments qu'elle a recueilli depuis lors sur des salariés en difficulté sont tracés, stockés, consultables et par qui, et si la CNIL en a été informée et quelle a été sa réponse.
- sur quels critères précis, elle entend « identifier le cas échéant, des situations plus difficiles ».

- qui sera en charge d'établir ces critères et sur quelles bases
- de préciser ce qu'elle considère comme « des réponses adaptées » à ces situations, qui en décide, qui en fait un suivi, et pour le compte de qui ?
- Suivant quelle approche, et par qui, il sera envisagé une « réflexion plus structurelle liée à un éventuel repositionnement professionnel », et qui en décidera
- de ne pas constituer des « dossiers » sur certains salariés dans le but de peser sur eux pour les pousser soit à la démission, soit à la rupture négociée de leur contrat de travail, ou pour aboutir à les licencier directement pour insuffisance ou incapacité professionnelle.
- de ne pas utiliser cette démarche comme un moyen de pression managérial pour gérer par la crainte ou la peur les équipes en termes de disponibilité et d'exigences, comme cela c'est déjà produit à plusieurs reprises
- de décliner les mesures de prévention qu'elle envisage de mettre en œuvre en matière de risques psychosociaux afin d'éviter de nouveaux dévoiements de cette démarche, et autres dérapages managériaux et situations de harcèlements moral pouvant aboutir à un mal être grave chez les salariés impactés, et à la mise cause de la

Réponse : *il sera encore rappelé que ces dispositifs d'accompagnement ne sont pas nouveaux, qu'ils s'inscrivent dans la continuité des entretiens d'appréciation (dont la conservation et les objectifs ont fait l'objet des déclarations CNIL adéquates) et qu'ils doivent surtout permettre aux collaborateurs de disposer des moyens et aides nécessaires pour être au niveau de leurs attendus métiers.*

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel

**Xavier MATTEI (Pégomas) - Bernard TRUCCHI (Nice Félix Faure) - Laurence KLEIN (Vallauris)
Myriam MILI (Mouans-Sartoux) - Éric SEGARRA (Nice Saint Roch) – Yannick KIEFFER (IAR3)
Martine GRIMA (DCP6) - Simone GIORDANA (AFI6) - Martine GALINDO (CGN6)**