



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Epargne



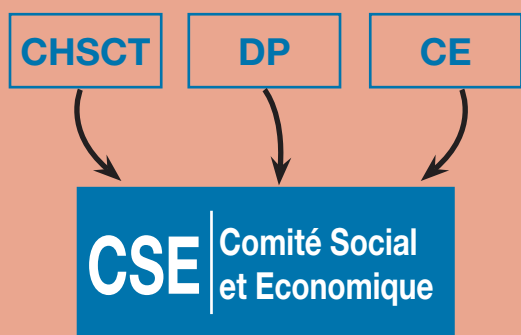
Du 5 au 13 juin 2019

Votez

SPBA/CGT



Le Comité Social Economique (CSE), c'est quoi ?



Même si cette fusion de 3 instances n'est définitivement pas à l'avantage des salariés, **nos élus** feront en sorte que cela se ressente le moins possible.

A la CEPAL, le **CSE** fusionne les 3 instances actuelles :

– le **Comité d'Entreprise** (CE) avec l'ensemble de ses prérogatives économiques, allant des orientations financières et stratégiques, aux réorganisations et évolutions d'effectifs, à la politique salariale et de rémunération, la formation, la gestion et marche générale de l'Entreprise... Tout passera maintenant par le **CSE, nouvelle instance d'information et de consultation des représentants du Personnel**. Sans oublier les activités sociales et culturelles, qui sont obligatoirement gérées par le CE.

– les **Délégués du Personnel** (DP), véritables instances de proximité, qui représentaient les salarié(e)s auprès de l'employeur dans toutes les réclamations individuelles et/ou collectives sur l'application du code du travail, des accords locaux et nationaux.

– le **CHSCT**, au travers **d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)**. Cette commission, réduite drastiquement dans son nombre de membres et dans ses moyens d'actions, ne se substituera jamais au « feu » CHSCT mais, sous couvert du CSE (qui a seul pouvoir de décision), nos élus feront en sorte que les prérogatives en matière de santé au travail, prévention des risques, conduite d'expertises et d'enquêtes restent les mêmes qu'avant la réforme.



→ Mission principale des DP : régler au quotidien les différends pouvant survenir entre un salarié ou un groupe de salariés et l'employeur quant à l'application du contrat de travail. Intervention mensuelle, ou plus rapide si besoin, pour défendre tous les salariés de l'entreprise, cadres et non-cadres, CDI ou CDD, syndiqués ou non...

→ Présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives,

→ Faire respecter la santé des salariés, la durée du travail, les conditions de travail,

→ Saisir l'inspection du travail en cas de non respect de la législation ou des conventions,

→ Assister un salarié en cas de différend ou de procédure disciplinaire.

Les principales missions **du CHSCT** reposent sur :

– la contribution à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, ainsi que la prévention en la matière ;

– la contribution à l'amélioration des conditions de travail ;

– une veille sur l'observation des prescriptions légales prises en ces matières par l'employeur.

Les règles du droit du travail attribuent donc un double rôle au comité qui est à la fois un organe de prévention et de consultation (*risques professionnels, harcèlements, rapports,...*), mais aussi de contrôle et d'investigation (*inspections régulières, enquêtes...*).

Prérogatives,
toutes conservées
dans le CSE.

Vivre mieux au travail : de plus en plus d'entreprises mettent en place des formations ou ateliers (*basés sur la sophrologie, la relaxation,...*) pour **prévenir, gérer** et véritablement **s'attaquer aux effets** mais aussi et surtout **aux causes du stress**.

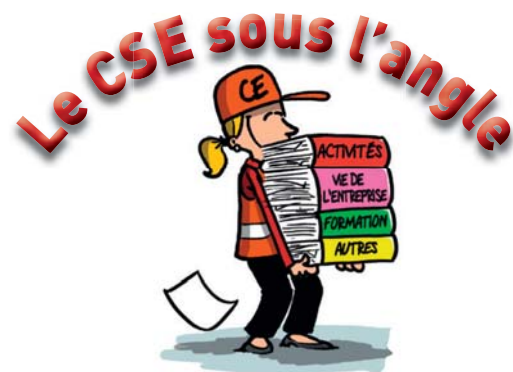
Le **SPBA/CGT** propose de lancer rapidement à la CEPAL, via le CSE et sa CSSCT, ce type de démarche qui rentre aussi dans le code de conduite et d'éthique du Groupe qui souhaite **promouvoir l'exemplarité** et la **bienveillance**.



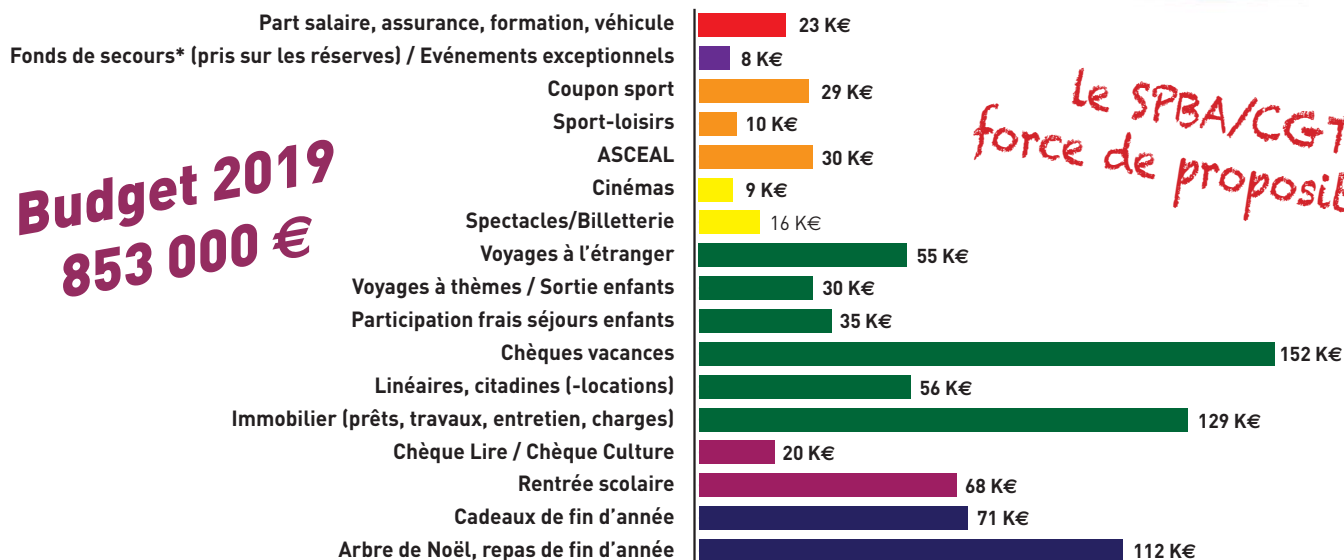
Notre investissement dans le Comité, au travers de son fonctionnement et de ses commissions **a été constant** depuis sa mise en place.

Activités sociales et culturelles

Au travers d'échanges permanents avec tous les utilisateurs, il convient de **maintenir une palette d'activités large et variée**, voire d'améliorer celles qui sont appréciées de tous et/ou du plus grand nombre. Aussi un sondage sur les activités, avec **de nouvelles propositions** sera organisé.



Budget 2019
853 000 €



*Le SPBA/CGT,
force de propositions*

Avec des élu-e-s SPBA/CGT au CSE, c'est assurer une **expression collective des salariés** et la **prise en compte permanente de leurs intérêts** dans les décisions relatives à la vie de l'entreprise.

Le rôle de la hiérarchie

être critique et constructif

Le SPBA/CGT ne se satisfait pas du confinement de l'activité d'encadrement à celle de collecteur de chiffres, porteur « militant » de la parole « d'en haut », distributeur de bons et mauvais points, les yeux continuellement rivés sur les outils de suivis et benchmark.

Contrairement à la Direction, le SPBA/CGT affirme l'indispensable fonction critique et constructive du manager, y compris dans son rôle d'alerte face aux dérives qui peuvent résulter de choix trop hâtifs.

Sur le terrain, la hiérarchie est très souvent reconnue et se valorise dans l'accompagnement et le soutien qu'elle apporte aux équipes.

**EN VOTANT SPBA/CGT,
DOTEZ-VOUS D'une FORCE COLLECTIVE,
D'un CONTRE-POUVOIR ACTIF.**

Représentant du Personnel, cela nécessite un travail d'analyse, de propositions, comme d'être à l'écoute des salariés...



A. BARASINSKI

A la Cepal, les défis ne manquent pas :

- construire les métiers de demain avec les salariés d'aujourd'hui ;
- préserver la santé des salariés, obtenir des avancées réelles et palpables sur les conditions de travail,.... ;
- agir, toujours et encore, pour une meilleure reconnaissance du travail quotidien (améliorer la rémunération et sa revalorisation, les classifications, surveiller la bonne application des dispositions légales et conventionnelles, l'accès à la formation, l'égalité professionnelle...).



Des hommes et des femmes à votre service, pour défendre vos droits...



Répondre à vos demandes, notre site en point d'appui.

✓ Avoir plus d'élus pour faire avancer les améliorations que vous souhaitez.

Les élus SPBA/CGT :

- sont sollicités et rencontrent régulièrement des salariés sur l'ensemble du territoire de la Cepal.
- informent, alertent et dénoncent au besoin par voie de tract.
- sont systématiquement présents pour défendre vos revendications.
- conseillent et accompagnent les salariés qui le souhaitent.
- ont été là et seront là en cas de réorganisations, fermetures de sites, voire d'une éventuelle fusion.



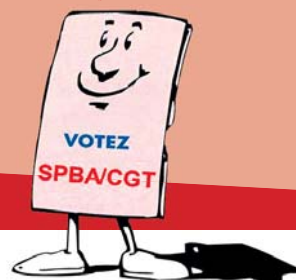
✓ **URGENCE** : retrouver des conditions de travail dignes de ce nom.

Avec l'instauration des benchmarks, CPI et autres outils journaliers de suivis des performances et de mises en compétition (*essentiellement internes*), la dégradation des conditions de travail s'est radicalement accélérée. Les manques d'effectifs sont criants.

Nous dénonçons depuis longtemps cette « locomotive folle » qui ne tolère ni faiblesse, ni répit, happe nombre de salariés ou cadres sur son chemin. Cette infantilisation à outrance est génératrice de stress et de mal-être.

STOP! Pour le SPBA/CGT, lancer avec le CSE et/ou sa CSSCT, les formations ou ateliers pour prévenir, gérer et véritablement **s'attaquer aux effets** mais aussi et surtout **aux causes du stress est URGENT.**

...qui ne manquent pas d'idées, ni de ressources



✓ **Des salaires à la hauteur**

Une baisse des éléments variables (*donc aléatoires*) intervient et c'est la « Cata »... C'est intolérable et justifie d'autant plus que les représentants SPBA/CGT défendent **des salaires d'embauche décents (1 700 € nets) et la grille de salaires correspondante**, la reconnaissance et le paiement des heures supplémentaires, la rémunération de l'expérience acquise, la garantie d'une évolution de salaire et de classification, la mise en place d'une véritable évolution dans l'emploi. **Quoi de plus normal que d'avoir des perspectives, un plan de carrière, des reconnaissances régulières... !**

Notre vision du syndicalisme



Le SPBA/CGT CEPAL, bien que rattaché aux structures CGT (Confédération, Fédération Banques-Assurances, Unions régionales et locales,...), reste indépendant de par ses Statuts qui définissent son

fonctionnement, l'organisation qui est la sienne, et ses prises de décision. Cette indépendance lui confère une totale autonomie vis-à-vis des directives nationales.

Notre syndicat sait dire non lorsque cela est nécessaire mais sait aussi dire oui lorsque la Direction tient compte de ses arguments,

propositions et revendications et qu'un accord proposé constitue une réelle avancée pour les salariés. **Notre travail est reconnu** par la Direction, les autres organisations syndicales et les collègues.



Nos élu-e-s DP et syndicaux

Au besoin, si la Direction refuse ou laisse traîner, nous faisons intervenir notre conseil pour obtenir gain de cause.

⇒ Ce fût le cas lors d'une mauvaise application de l'accord d'Intéressement, ce qui avait permis à l'ensemble des salariés de toucher une **enveloppe supplémentaire (223 K€)**.

⇒ Actuellement, notre saisine du tribunal porte sur **l'octroi des jours d'ancienneté dans les forfaits-jours**. La Direction n'a pas à imputer ces jours d'ancienneté sur les jours de repos, mais bien sûr les jours travaillés.

CONSTRUIRE UN RÉEL RAPPORT DE FORCE

