



INFOS SUD PCA / CR PCA

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel Réunion Direction de Février 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 de février 2017.

Communication 1/3

Prime d'activité, suppression de la ligne DS, incertitudes sur d'autres points, et pression commerciale accrue

A l'occasion de la détermination des objectifs et de leur répartition par la direction, les salariés ont pu constater que la ligne DS concernant le réseau de proximité avait été supprimée, soit une solidarité en moins !

Le taux d'atteinte des objectifs répartis des agences est désormais calculé pour 62 % sur les résultats de l'agence, et pour 38 % sur les résultats globaux de la CR, et suivant un mode de variabilité qui pousse à « l'activisme commercial », bien connu des « petits malins en tout genre » ...

Or, ce calcul est lourd de conséquences à plusieurs titres :

- il « expose » plus lourdement toutes les agences puisque la ligne DS est supprimée (quid de la fonction ?).
- il va lier plus fortement le sort de l'agence et de son personnel en terme de niveau d'atteinte des objectifs et de prime de développement, et accroître ainsi les pressions de toutes sortes, sur et entre les salariés, avec un risque de mauvaises pratiques (obligation de « performer » ou de ne pas être « largué » pour l'agence comme pour les salariés ...).
- il fragilise encore plus le reliquat de prime de développement (suite logique à l'accord sur la rétribution globale ...).
- il va opérer un tri terrible entre les agences « dynamiques » (à un instant T ...), et celles en difficultés (alors que bien souvent cela ne dépend pas du travail accompli ...), sachant que ce type de « sélection » peut justifier rapidement une réorganisation de tout le réseau DRP ...
- il touche à plusieurs points de l'accord d'entreprise initial sur la prime de développement (toujours en vigueur), et notamment celui intitulé « structure des objectifs » lequel stipule qu'il y a une ligne DS ...

On peut d'autant plus s'interroger, voire s'inquiéter sur la gestion des accords relatifs à la prime de développement, que le préambule de l'avenant à l'accord initial, signé par 2 syndicats minoritaires (CFDT et sneca CGC) sur les 7 que compte la CR, indique « avoir pour objet de fixer le barème de la prime de développement applicable au 01/01/2017, suite à l'accord sur la rétribution globale », signé lui aussi par ces 2 syndicats ...

On pourrait donc en conclure que cet avenant semble strictement cantonné à la modification du barème et qu'il ne devrait donc porter en droit que sur cela !

Or, le texte de cet avenant est bien plus large car il modifie à titre principal le barème, mais aussi sur la variabilité de la prime, et les modalités de son versement, et subsidiairement la durée de l'avenant, son entrée en vigueur et sa publicité, ce qui diverge quand même de son objet initial ...

Des questions se posent donc quant à l'interprétation et le devenir des articles de l'accord initial lesquels portent :

- sur les bénéficiaires ...
- sur la structure des objectifs (laquelle a été modifiée de fait avec la suppression de la ligne DS)
- sur la réfaction pour absence ...
- sur la révision du barème ...
- sur la durée de l'accord initial ...

Si donc l'accord initial produit toujours ses effets sur les éléments non-concernés par l'avenant, comment se fait-il que la structure des objectif a été modifiée (suppression de la ligne DS), et alors qu'en est-il réellement du devenir des autres éléments sus-précisés ?

Aussi, compte tenu de ce qui précède nous demandons à la direction de s'expliquer :

- quant à la suppression de la ligne DS
- quant à la non-consultation des signataires de l'accord initial sur ce point précis et son respect
- quant au sort qu'elle entend réserver aux autres points sus-précisés de la prime de développement, et notamment la réfaction pour absences ...
- quant au devenir de l'organisation du réseau DRP, de ses métiers et de ses salariés

Réponse : *au préalable, il est indiqué que l'avenant de 2016 à l'accord relatif à la prime de développement n'est aucunement venu modifier les dispositions de l'article 3 de l'accord initial.*

Il est donc surprenant que celui-ci soit cité sur la question de la structure des objectifs (Agences / DS / PCA).

Ceci étant précisé, outre les simplifications apportées, la REC 2017 est revenue, dans sa construction, à l'esprit et la lettre de l'accord de 2008, prévoyant une répartition à hauteur de 60 % sur l'activité des agences (62 %) de proximité et de 40 % sur l'activité globale PCA (38%).

Le fait d'avoir consolidé les niveaux DS et PCA permet du reste d'avoir un amortisseur plus important dans la réalisation collective des objectifs.

Incompréhension des salariés dans le calcul de la rétribution globale figurant sur leur bulletin de salaire

Une fois de plus la direction se « défile » en ne répond pas clairement à la question pourtant précise et légitime qui lui est posée pour le compte des salariés alors que sa responsabilité et ses obligations en la matière devrait l'engager à s'exécuter.

Ceci est d'autant plus important que la plupart des salariés sont dans l'incapacité de comprendre comment la direction est parvenue à établir le montant précis qui figure en regard de la ligne de salaire « retrib.globale » figurant sur leur bulletin de salaire de janvier 2017, et donc quel est le détail de sa répartition entre l'intéressement et la prime de développement.

Cette incompréhension est d'autant plus grande que certains d'entre eux ont constaté que leur montant d'acompte REC des mois précédents (hors réfaction pour absences) est à lui seul plus élevé que le montant de rétribution globale qui doit pourtant comprendre la partie de REC et d'intéressement intégrées puis mensualisées ...

De plus les salariés sont mis dans l'impossibilité de vérifier si leur situation « avant » est équivalente à leur situation « après », comme le stipule l'accord cadre national sur la rétribution globale qui engage pourtant la CR.

Aussi nous demandons à nouveau à la direction de satisfaire à ses obligations pour chaque salarié et en conséquences :

- qu'elle gère de façon loyale leur contrat de travail comme la loi l'y oblige, ce dont on peut douter en l'occurrence.
- qu'elle satisfasse à ses obligations et engagements en respectant les termes de l'accord cadre national sur la rétribution globale.
- qu'elle permette à chaque salarié de vérifier précisément que l'équivalence de rétribution requise dans l'accord cadre national a été respectée dans la CR.
- que pour ce faire :
 - soit son bulletin de salaire indique la nature de la base de calcul de la partie de salaire relative à la mention « retrib.globale »
 - soit qu'il lui soit transmis une fiche de transposition comprenant le détail de sa situation « avant » et « après » en matière de REC et d'intéressement, ainsi que la base et le calcul ayant permis d'aboutir au montant porté en regard de la mention indiquée sur son bulletin de salaire.

Réponse : il est demandé aux délégués du personnel SUD de faire preuve de plus de mesure dans la formulation de leur réclamation, qui plus est au regard du processus de négociation mené sur le sujet de la Rétribution Globale par la Direction.

Les délégués du personnel SUD ne peuvent ignorer que la Direction a pris le soin d'engager cette négociation au travers de réunions techniques de présentation et de vulgarisation des mécanismes de translation données aux Caisses Régionales, dans le strict respect de l'accord cadre national.

Ces réunions ont permis d'évoquer en toute transparence avec les partenaires sociaux, les impacts financiers pour la Caisse Régionale associés à la mise en place de ce projet afin qu'aucun salarié n'ait un impact négatif sur sa rémunération.

Ces précisions faites, au-delà des communications spécifiques réalisées courant janvier sur le sujet (livret détaillé et vidéo, tous deux consultables sur l'Intranet), les équipes d'ADP3 ont pu renseigner les collaborateurs qui le souhaitent sur la bonne compréhension du processus.

Il n'est pas envisagé de procéder à une communication complémentaire à celle déjà réalisée par la CR.

Diffusion par certains managers de messages alarmants sur le devenir de certains salariés et de l'emploi à PCA

Dans sa réponse embarrassée à cette grave question, et pour cause, la direction se retranche derrière la « démarche RH déployée au sein de la CR dans la gestion et le suivi de l'activité professionnelle des collaborateurs » et notamment de ceux en difficultés professionnelles.

- Or, semble-t-il, aucun support interne à la CR n'en fait mention, les instances habilitées du personnel (CE, NAO) n'ont pas été dûment informées ou consultées à ce sujet, et le rapport obligatoire sur la politique sociale 2015 remis au CE n'en fait pas état ...

De plus la direction précise dans les chapitre 4, 5, 6 les « actions » qu'elle mène à propos des salariés en difficultés professionnelles.

- Or, cet exposé est très instructif, notamment parce que l'on y découvre les grandes lignes d'un dispositif qui ne porte pas que sur de l'accompagnement de ces salariés ! En effet, et bien que cela ne soit pas ouvertement décliné, la direction sait que ce dispositif permet aussi à un employeur de pouvoir justifier la mise en cause du contrat de travail des salariés ciblés pour incapacité ou insuffisance professionnelle. Il peut donc pour ces motifs procéder à une modification ou à une rupture du contrat de travail, et ce, quelle que soit la procédure utilisée, qu'il s'agisse d'un déclassement, d'une démission « suscitée », d'un licenciement « négocié » ou « sec » ...

Enfin, l'on perçoit déjà l'utilisation perverse qui peut être faite d'un tel dispositif au travers des remontées de terrain que nous en avons, et qui conduit « certains » à une méthode de management par la peur (de perdre sa fonction, ou son emploi), et ce, pour optimiser la charge que représentent « ceux qui pèsent sur le collectif » (comme on dit à la direction !) ...

- Or, aucune enquête n'a été menée pour évaluer la charge improductive de tels salariés (du moins ouvertement), et aucune formation des managers n'a été préalablement effectuée afin d'éviter de tels dérapages, ce qui est révélateur d'une démarche dont toutes les intentions et conséquences ne sont pas clairement exposées et justifiées, et pour cause ...

Aussi, ce dispositif pouvant avoir des conséquences graves concernant le climat social de l'entreprise, le devenir du contrat de travail de certains salariés, et le niveau d'emploi à terme dans la CR, nous demandons à la direction :

- qu'elle lève toute ambiguïté à sa démarche en venant s'expliquer avec les instances habilitées du personnel et les syndicats sur un sujet aussi grave
- qu'elle n'en profite pas pour 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.

Réponse : la réponse apportée à la réclamation présentée en janvier 2017 a pris soin de détailler l'accompagnement dont ont vocation à bénéficier les collaborateurs rencontrant des difficultés dans la réalisation de leur activité.

Il est donc renvoyé à cette réponse, la Caisse Régionale rejetant le procès d'intention qui lui est fait quant aux objectifs inavoués que laisse suggérer cette formulation.

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)