

CCE des 17 & 18 septembre

1) Consultation du CCE sur les orientations de la formation professionnelle pour 2010



Les orientations du plan 2010 sont sensiblement les mêmes qu'en 2009. Il s'agira de bien former les nouveaux embauchés et d'améliorer les compétences des anciens pour toujours plus de rentabilité en matière de P.N.B.

Pour les cycles métiers, des pré-requis seront nécessaires comme par exemple, du travail préparatoire à la formation, du travail entre les sessions. Tout ceci sera suivi avec plus d'exigences dans le livret formation de chaque apprenant. Encore faut-il qu'il en ait le temps...sinon cela risque d'être pris sur les loisirs ou générer des heures supplémentaires.

Pour les managers, il leur sera demandé de mieux accompagner individuellement leurs collaborateurs. Là aussi, ceci suppose du temps disponible pour pouvoir le faire efficacement.

Les formations diplômantes sont toujours réduites à peau de chagrin.

Pour 2010, le nouvel outil D.P.R. va arriver et près de la moitié des agents suivra la formation ad-hoc. FO espère que l'outil sera plus performant que C.P.M. à son lancement.

En matière de sécurité, pour les nouveaux embauchés, il est prévu des stages de 4 à 6 mois après leur intégration. 18 mois plus tard, il y aura une certification de leurs acquis via une formation à distance (exercices, quizz, films, mises en situation...) pour vérifier s'ils ont bien tout « ingéré » sinon des compléments de formation seront faits par le manager ou la direction régionale.

FO demande à voir si ces nouvelles technologies seront réellement efficaces. Si les salariés ne peuvent pas utiliser ces nouveaux outils dans un endroit dédié hors la vue de la clientèle, ils seront voués à l'échec tout comme leur prédécesseur, l'E.A.O. (enseignement assisté par ordinateur).

Il est étonnant de constater qu'aucune demande de D.I.F. n'ait été faite pour le stage « préparer la retraite » avec les nombreux départs prévus. Pour y remédier, la direction devrait faire une meilleure information.

FO regrette que la Direction ne fasse rien vis-à-vis des seniors et de la transmission de leur savoir.

Pour tous ces motifs, FO a exprimé un avis négatif sur ces orientations 2010.

3) Information sur la Marche Générale de l'Entreprise (1er semestre 2009)



Le PDG a qualifié le 1^{er} semestre de difficile mais avec la satisfaction d'une bonne conquête (en part et pro) grâce notamment aux nouvelles agences. Les autres bons points sont la croissance soutenue des ventes aux part., le succès de la G.A.V., le livret A et la production assurance-vie. Les marges sur crédits se sont améliorées au contraire de celles sur dépôts. Les commissions de service progressent de 6% et les financières baissent toujours soit de près de -18%. Les frais généraux ont été bien tenus +1.5%. Le CDN n'a jamais eu de problèmes de liquidités. En période de crise, la recherche d'économies est encore plus forte en profitant, par exemple, de la puissance de la S.G. pour les achats. Le CDN est à la recherche permanente des meilleures organisations possibles. Le point noir est le risque dont les charges ont augmenté de + de 149%.

PNB économique -0.9% RBE -4.5% Résultat net -26%

La participation, en 2010, pour l'exercice 2009, devrait se déclencher sauf catastrophe. Pour les négociations salariales qui vont débiter le mois prochain, la direction ne souffle mot. Mais c'est un silence assez révélateur...

4) Information / consultation du CCE sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des hommes et des femmes en 2008.



Le pourcentage de la population féminine atteint maintenant plus de 51% au CDN. Certains métiers continuent à se féminiser comme par exemple celui de conseiller commercial avec un recrutement quadruple de femmes et celui de chargé de clientèle particuliers avec un recrutement double. Pourtant, l'accord égalité signé dans notre maison stipule que le CDN doit viser un recrutement équilibré. Dans le cas contraire, des mesures correctrices spécifiques doivent être mises en place. A ce jour, FO n'en a vu aucune.

Les congés maternité sont en forte augmentation passant de 19.800 à 25.845 jours. FO constate qu'il y a un mieux dans l'examen de la situation salariale de ces collaboratrices grâce à l'intervention des délégués du personnel pour faire appliquer l'accord. Mais il y a encore trop d'exclus.

Les démissions passent de 128 en 2007 à 148 en 2008 et celles des femmes progressent de près de 2%. Les départs, de toute nature, de l'année passée ont représenté 10% de l'effectif.

Même si le nombre de promotions dans un niveau supérieur a sensiblement augmenté chez les femmes passant de 268 à 327, l'écart entre les rémunérations moyennes mensuelles des femmes « techniciens » et celles des hommes se creuse encore plus. Chez les cadres, il s'atténue mais il y a toujours près de 600 € de différence en salaire. Si l'enveloppe spécifique dédiée pour réduire les écarts de salaire entre hommes et femmes est passée de 150 à 200.000 €, FO la juge encore insuffisante pour combler les disparités.

Il reste beaucoup à faire tant en matière de recrutement que de rémunération pour que les écarts de salaire constatés se réduisent voire disparaissent.

La Direction doit pouvoir encore faire mieux pour que cet accord égalité H/F soit une réussite.

FO émet donc un avis négatif sur la situation comparée hommes/femmes en 2008.

Prochaine plénière du CCE le vendredi 6 novembre

Philippe PASSERELLE (Evreux) Représentant Syndical, Gérald RETZ (Beauvais)

Départ à la retraite et prime



Sur notre site, vous trouverez une "calculatrice" permettant aux collègues qui partiront en retraite, à leur demande, à partir de janvier 2010, ayant entre 60 et < 65 ans et totalisant + de 24 ans d'ancienneté de connaître le montant de leur **prime de départ CdN** à l'adresse suivante: <http://www.force-ouvriere-cdn.com/>