



PRESENTATION DE L'ENQUETE : #VOUS AVEZ LA PAROLE !2022

63% des salariés du CIC ont répondu du 12 Mai au 04 Juin 2022. Ci-après les réponses positives :

- Je suis fier(e) de travailler pour mon entreprise ? 79% (-6 % par rapport à 2019)
- Je compte rester longtemps dans mon entreprise ? 67% (-6% par rapport à 2019)
- Je recommanderais mon entreprise comme bon employeur : 76% (-4% par rapport à 2019)
- Mon entreprise me donne envie de me dépasser ? 42 % (-8 % par rapport a 2019)

Il nous semble que l'on assiste à une lente érosion des avis positifs de l'engagement des salariés par rapport à notre Entreprise.

Que disent les chiffres sur ce qui pose problème aux salariés et ne leur donne plus envie de se dépasser depuis 2019 :

- La technologie n'est plus ce qu'elle était (-9% d'avis positifs par rapport à 2019)
- La communication interne ressort encore pour 30% des choses à améliorer, tout comme la reconnaissance (24%), la RH (22%) , la rémunération (22%), le management (21%) et les carrières (21%).
- Le Travail à distance est considéré comme une amélioration significative pourtant tout le monde n'est pas traité à l'identique et force est de constater que le Réseau subit une forte discrimination dans sa mise en pratique.

Ainsi, dans les principaux thèmes exposés, l'engagement global des salariés baisse de 6 points par rapport à 2019 et l'intérêt au travail de 7 points. La vision de la stratégie de l'Entreprise, les outils/ressources, l'organisation, l'innovation, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, les conditions matérielles accusent également des baisses depuis 2019.

Nous n'avons pas besoin d'une enquête pour constater le mal-être qui s'intensifie dans notre entreprise et tout particulièrement dans le Réseau comme la charge de l'accueil par toute l'équipe qui entraîne une désorganisation dans l'activité au quotidien, la charge de travail administrative particulièrement pour les Conseiller professionnels, la non-application de l'accord QVT/Télétravail dans certains endroits, le manque de reconnaissance et de réactivité de la chaine managériale.

Vos représentants FORCE OUVRIERE focidf@cic.fr – 01.53.48.75.18 ou 19
Isabelle GOUYON, Philippe HOMMEL, Etienne MATHERION, Frédéric BARBOSA.

PROCEDURE KDO

Création d'une nouvelle procédure en matière de cadeaux dans le Groupe à compter d'Octobre 2022.

Les salariés et dirigeants déclarent au fil de l'eau les cadeaux reçus. S'il est constaté que le cadeau s'écarte des usages habituels, la hiérarchie marque un refus.

La procédure de déclaration de cadeaux, invitations ou avantages reçus est :

- **Obligatoire à partir d'un seuil prédéfini :**
 - Montant de **80€** pour les réseaux et sièges des banques (CM et CIC) et pour la CFdeCM;
 - Montant modulable selon les métiers ou filiales dans une fourchette de **1 à 250€** ;
 - ▶ *Seuil déterminé auprès de chaque Direction générale en fonction des pratiques relevées.*
- **Facultative en deçà de ce seuil.**

La déclaration est corrélée à une **validation hiérarchique** lorsque la valeur du cadeau est égale ou supérieure au seuil fixé afin de s'assurer que le cadeau ne s'écarte pas des usages habituels.

Ces déclarations feront l'objet de **contrôles a posteriori et d'un reporting** trimestriel au niveau de chaque service local de conformité.

ARTICLE 13.2 DE LA CONVENTION COLLECTIVE



Un article de la convention collective méconnu et mal compris par beaucoup de managers et de salariés.

Il permet de ne pas produire d'arrêt de travail pour les salariés comptant un an de présence dans le Groupe pour des absences de 2 jours au plus.

C'est uniquement le manager avec copie GRH qui doit envoyer un mail à l'Administration du Personnel qui l'enregistre tel quel.

NON : on ne pose pas de RTT/Congés, ni de congé sans solde, etc...Bien sûr on n'abuse pas de cette disposition.



INFO-TRAVAUX

Mise en place d'EASY-BOX (solution choisie par le CIC moins onéreuse pour mise aux normes PMR des coffres en ajoutant des risques sécuritaires dans l'Agence avec déplacement d'une cassette de 5kgs par le salarié : **PARIS GOBELINS** (10551).

Suppression du guichet remplacé par une borne d'accueil : **BLANC-MESNIL** (10315), **DOURDAN** (10823), **MARINES** (10377), **DEUIL LA BARRE** (10323) et **PARIS RENNES** (10061).

Création d'un bureau supplémentaire dans l'annexe à la place du local des archives **PARIS VILLIERS** (10876).

Agences modifiant ses horaires en restant à 37h : **LE CHESNAY** (10443) fermeture samedi AM, PORTE DE CLICHY (10257) ouverture plus tôt le matin.

Agences modifiant ses horaires en passant de 39 h à 37h : **SURESNES** (10909), **POISSY** (10848), **PARIS PERNETY** (10929) et **SAINT MAUR** (10919).

Vos représentants FORCE OUVRIERE focidf@cic.fr – 01.53.48.75.18 ou 19

Isabelle GOUYON, Philippe HOMMEL, Etienne MATHERION, Frédéric BARBOSA.

Pour ces dernières agences, on retrouve le dogme du passage de 39h à 37h pour retrouver de la rentabilité sur le dos des salariés en vendant le week-end de 2,5 jours sans aucun élément probant sur l'activité commerciale.

Il faut aussi ajouter la perte d'un ticket-restaurant, la perte de 12 RTT environ et plus encore le plafond des 6 demi-journées posées le samedi matin qui passe à 1 journée décomptée à partir du 7ème jour posé.

INFO DE DERNIERE MINUTE

Comme vous le savez déjà, vos élus du CSE CIC IDF ont décidé à l'unanimité le 12 juillet 2022 de distribuer l'excédent budgétaire de 2021 arrondi à la somme de 2M€.

Chaque ouvrant-droit présent à l'effectif au 30 Juin 2022 bénéficiera donc de :

1. 100 euros à utiliser sur **GLADY** (ex-Wedoogift) sous forme de E-chèque cadeau Noël (validité 1 an avec message d'alerte).
2. 100 euros à utiliser sur **EMILE'S** (pas de date de validité d'utilisation)
Montant utilisable sur l'ensemble des offres du site hors « bon d'achat et shopping ».
3. 200 euros de chèques **ANCV** sur inscription en ligne jusqu'au 15 décembre 2022 (www.csecic.fr)
Choix du support : format dématérialisé (Connect) ou format papier.

Bien que FO a voté à l'unanimité cette mesure, il serait souhaitable qu'à l'avenir notre CSE ne soit pas un distributeur de chèques mais bien un distributeur d'œuvres sociales pour permettre aux salariés d'en profiter dans le cadre de vacances familiales, pour les enfants, etc...

PRIME PPV (Ex-prime MACRON)

La PPV (**Prime de Partage de la Valeur**) fait partie de la série de mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat qui ont été votées cet été. (**Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022**).

Il s'agit d'une mesure incitative mise en place par le gouvernement pour encourager les employeurs à verser une prime annuelle (versée en une ou plusieurs fois) complémentaire à leurs salariés mais qui reste facultative.

Cas général : la prime de partage de la valeur est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de **3 000 € par bénéficiaire et par an**.

Ce plafond peut monter à **6 000 € par bénéficiaire et par année civile** si l'employeur met en place, au cours du même exercice que le versement de la prime :

- un dispositif d'intéressement ou de participation, alors qu'il n'avait pas l'obligation légale de le faire ;
- un dispositif d'intéressement, alors qu'il est déjà tenu de verser une participation à ses salariés.

Aujourd'hui, malgré un indice de revalorisation des salaires de 1% en début d'année et une revalorisation de 2.2% au mois de juillet dernier, nous sommes toujours en dessous du taux d'inflation de **5.9%** (Indice de Septembre 2002 **source INSEE**).



Nous aussi, nous sommes une organisation syndicale à mission, et les résultats exceptionnels de ces dernières années nous permettent de croire que cette revendication est légitime ! Nous attendons donc un geste symbolique de la part de notre Direction sans attendre la fin de l'année.

Vos représentants FORCE OUVRIERE focicidf@cic.fr – 01.53.48.75.18 ou 19
Isabelle GOUYON, Philippe HOMMEL, Etienne MATHERION, Frédéric BARBOSA.

BREVES

Samedi 24 et 31 décembre 2022

Les élus **FO Banques** ont demandé au niveau du Groupe que les samedis 24 et 31 décembre fassent l'objet d'une fermeture collective et soient offerts par le CM Alliance Fédérale. Si l'enquête « Vous avez la parole » met en relief des salariés « corporates » et engagés, elle montre également que les salariés demandent un retour de leur engagement, à suivre.....

ÇA CHAUFFE A LA LYONNAISE DE BANQUE

Ci-dessous tract de l'INTERSYNDICALE :

Depuis un an, l'ensemble des organisations syndicales a interpellé à plusieurs reprises la Direction de la LYONNAISE DE BANQUE, représentée par M Éric COTTE, sur la dégradation plus que préoccupante des conditions de travail. Force est de constater que la mutation de l'entreprise, faite à cadence forcée depuis ces deux dernières années, a des conséquences désastreuses sur le personnel.

La gestion calamiteuse des effectifs et une « animation » commerciale oppressante confirment les limites de cette politique du « marche ou crève ». Lors du CSE de juin dernier, l'intersyndicale a renouvelé son alerte sur le mal être croissant des salariés et demandé à la Direction une action claire et visible ...les congés d'été sont passés ...et....

Pas grand-chose en retour... Sur le terrain, rien ne change, moins de personnel, plus de travail, autant de pression.

Le constat est sans appel : fatigue, épuisement moral, découragement... désengagement.

La pureté des portefeuilles et un outil informatique de qualité ne remplaceront jamais un personnel désabusé et un sous-effectif chronique dissimulé sous le fallacieux prétexte du manque d'organisation des salariés.

Vous avez massivement exprimé votre mécontentement via l'enquête « Vous avez la parole », maintenant à la parole il faut joindre le geste pour se faire entendre.

Tous les secteurs, tous les services, tous les métiers sont aujourd'hui concernés !

Faut-il de nouveau un drame pour agir ?

CELA SUFFIT ! Puisque nos paroles ne sont pas entendues, AGISSONS !

Nous avons assez prévenu, maintenant il faut que cela change ! et vite !

L'Intersyndicale RECLAME de toute urgence :

- La hausse rapide des effectifs par des embauches et des salaires décents.

Et dans l'attente...

- le remplacement des salariés absents

- l'arrêt de la pression commerciale tout azimut !

- le changement radical du management commercial vers plus de considération et d'écoute,

TANT QUE CELA NE BOUGERA PAS.....**DEBRAYONS !**

TANT QUE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL NE CHANGERONT PAS.....**DEBRAYONS !**

TANT QUE L'ON NE NOUS ECOUTERA PAS.....**DEBRAYONS !**

CADRES, TECHNICIENS tous unis ! prenez en main votre « Qualité de Vie au Travail »

Soutenez l'action de l'intersyndicale.

MANAGERS : vous demandez à vos équipes d'être solidaires => **SOYEZ SOLIDAIRES DE VOS EQUIPES !**

➤ **Quittons nos postes 2 H en fin de journée tous les MARDI à partir du 11 OCTOBRE 2022.**

Vos représentants FORCE OUVRIERE focicidf@cic.fr – 01.53.48.75.18 ou 19

Isabelle GOUYON, Philippe HOMMEL, Etienne MATHERION, Frédéric BARBOSA.

Mon réseau va craquer !

Je fais explicitement référence au film « Ma cité va craquer » sorti en 1997. La référence s'arrête là, le synopsis ne sera pas dévoilé, car ce qui m'intéresse c'est ce qu'il évoque : la tension.

Une tension bien palpable dans le réseau, exacerbée par la myopie de notre Direction CIC IDF.

À quoi est due cette tension ? Par la recherche de l'impossible, voulue (ou subie, ce qui serait encore plus inquiétant) par notre chère Direction. On nous demande toujours plus, avec moins de temps, de moyens.

J'ai cru même entendre que nous sommes des chanceux, nous sommes dans un groupe qui ne licencie pas : taisez-vous, circulez il n'y a rien à voir !

Il me semble qu'il y a des gens qui quittent le travail, en démissionnant (rythme infernal), en étant en arrêt maladie (le travail rend malade - le comble !), et le pire dans tout cela, c'est que certains de nos collègues sont tentés de passer à un acte définitif ! Vous vous en rendez compte ? Les conditions de travail poussent à bout.

Le licenciement est déjà là, il est simplement déguisé, plus fourbe et subtil.

La direction rend très peu de comptes, à croire qu'elle n'a aucune responsabilité. La responsabilité première de l'employeur est : « selon l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Dans ce cadre, l'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais doit l'empêcher ». Vous vous sentez en sécurité au travail ? Certes, il n'y a pas de casque et de chaussures de sécurité comme sur un chantier, mais les risques psychologiques sont bien là, c'est propre au secteur tertiaire.

La pression commerciale quotidienne ? La charge de travail décuplée depuis quelques années est due entre autres aux contraintes réglementaires supplémentaires induites par la crise de 2008 (on est en 2022, pourquoi ce manque de moyens ?).

Tout d'abord, nous faisons tous ce constat : nous avons moins de clients qui viennent aux guichets - c'est une réalité - MAIS ce n'est pas pour autant qu'ils nous font l'économie de courriels, de simulations et autres coups de fil. Des mails à n'en plus finir, envoyés à toute heure de la journée (la nuit aussi). Sans parler de la charge administrative qui ne cesse d'augmenter, et les moyens humains sont toujours absents. À ce jour, et ce n'est pas pour demain, ce sont les collègues - des humains - qui répondent aux courriels des clients. Ce n'est pas WATSON ! L'écrit prend le pas sur l'oral, les coups de fils d'hier remplacent les rédactions écrites envoyées à des BAL - boîtes aux lettres (anonymes). Ce qui pouvait

être réglé dans la journée l'est maintenant sur plusieurs jours. Le client est roi, comment on dit, mais de quoi... Vive l'organisation actuelle, oubliez les moyens dont vous avez besoin et sortez les résultats !

WATSON est là, installé depuis quelques années, j'essaie désespérément de percer le mystère de son utilité : personnellement je ne le vois pas dans mon quotidien. Il ne m'aide pas, il a plus tendance à prendre le peu de temps dont je dispose (oui, on nous demande de l'alimenter). Au fait : qui nous a pris ce temps si précieux ?

L'innovation technologique est présente, le HALL est présenté comme étant plus pratique et sa mise en œuvre laisse à désirer : information PIXIS puis autoformation, et hop c'est passé (pesé), c'est vendu ! Radical, non ?

La formation n'est plus ce qu'elle était : FORMAD est désormais le centre de formation qui a pris le pas sur les « Gâtines », le distanciel prend le pas sur le présentiel : tellement pratique, qu'on ne s'assure plus de la qualité de l'apprentissage. Le « présentateur de la formation », souvent un collègue (solution plus économique), est rarement un formateur professionnel. Le quizz est une excellente excuse pour nous dire que le module présenté est acquis, j'ai obtenu 70 % c'est bon, mais quid des 30 % restants ? La formation classique - celle où nous étions physiquement présents dans une « vraie » salle commune - permettait aux présents, il me semble, de poser plus de questions aux formateurs, il y avait un réel échange, non virtuel et souvent nourri. Avec FORMAD, nous n'avons plus ce ressenti, c'est tellement irréal !

Est-ce que je vous parle du mal être au travail ? Il y en a, ce n'est pas une honte, beaucoup d'entre nous souffrent en silence. Et je ne vous parle pas des cas de burn-out en hausse. Nous sommes tellement courageux...mais la résignation, est-ce une solution, je vous le demande ? Est-ce que se taire pourra régler la situation ? En étant seul dans son coin, non. On n'ose pas tout simplement.

Construisons dans un monde qui bouge, c'est l'actuel slogan du CIC. Ici, je lui donnerai un autre sens, plus en lien avec l'espoir qui peut être envoyé à tous ceux qui travaillent, que nous soyons au siège ou dans le réseau.

Ne nous résignons pas, faisons-en sorte que les méthodes de travail en cours puissent être humainement acceptables : nous ne sommes pas des machines. Ayons le temps de construire une relation avec le client, soyons moins « pressés » (dans tous les sens du terme) et faisons-en sorte de faire entendre notre voix, qui compte. Comment ? En adhérant à FO au CIC IDF, le choix est réel : il ne tient plus qu'à vous d'adhérer à nos valeurs.

ADHÉREZ !