



**Info du 9 avril 2012**

## **COMPTE-RENDU DU CE DU 5 AVRIL 2012**

### **1 – CONSULTATION ET AVIS SUR LE PROJET D'AVENANT AU PLAN EPARGNE ENTREPRISE:**

La direction informe du changement d'un placement dans le PEE. Le fonds « Etoile Sélection Action » devient « Etoile Sélection 75 », avec la même exposition au risque. Seul le nom change.

Les salariés possédant le placement Etoile Sélection Action et ne souhaitant pas réaliser cette transformation peuvent faire un arbitrage sur un autre placement du PEE.

Vote: 1 pour (FO) et 7 abstentions (6 CFDT et 1 CGT).

### **2 - CONSULTATION ET AVIS SUR LE BILAN DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL:**

Un document est remis indiquant l'évolution de l'effectif à temps partiel:

- Entre 2010 et 2011 le temps partiel a diminué chez les TMB de 6 et augmenté chez les Cadres de 2.
- Le nombre de temps partiel passant à temps complet en 2011 est de 3
- Le nombre de temps complet passant à temps partiel est de 8
- les demandes accordées sont de 8  
les demandes refusées sont de 3.

A une question d'un représentant du personnel, la Direction indique que ce n'est pas dans la stratégie de la SMC de développer le temps partiel.

Vote: 1 abstention (FO) et 7 contre (CFDT et CGT)

### **3 – INFORMATION SUR L'AVANCEMENT DU PROJET LACYDON:**

- La Direction indique le rapprochement des équipes des départements des sièges, rapprochement physique des salariés du Crédit du Nord et de la SMC pour échanger et aider à utiliser les process.

Cela a commencé par les départements des Risques, du Contrôle et de la Logistique.



Le rapprochement se réalise dans les immeubles de la SMC à l'exception du département du Contrôle où les collaborateurs SMC se sont déplacés au Crédit du Nord dans l'immeuble des Docks. Une partie des locaux sera conservée (jusqu'à 2015 date d'échéance du bail) pour accueillir l'agence Entreprise Marseille Nord SMC, la Direction du Groupe Nord et le CRFI.

- Les ACE des Agences Entreprises CDN et SMC vont échanger et se rapprocher avant l'intégration définitive d'octobre 2012.
- La Direction indique qu'une 1ère étape est franchie concernant la démarche de la DRH:  
Depuis l'été, la DRH a conduit 600 entretiens individuels et une centaine d'entretiens téléphoniques. L'action a été complétée par de nombreux échanges avec les Directeurs de Groupe et de Départements afin de positionner au mieux chaque collaborateur de la SMC sur un nouveau métier dans le modèle du « Crédit du Nord ».  
La Direction indique que 91% des affectations annoncées correspondent au choix des collaborateurs (1er ou 2ème choix), 87% des collaborateurs ne changent pas de lieu de travail.  
Seuls 6 collaborateurs n'ont pas souhaité accepter l'affectation qui leur est proposée. La RH essaie de trouver une solution adaptée.  
3 collaborateurs des Groupes de Perpignan et de Valence (qui rejoindront, en avril 2012, respectivement la Banque Courtois et la Banque Rhône Alpes) ont demandé à rester à la SMC.

La formation de l'ensemble des collaborateurs s'est terminée juste avant la bascule informatique. S'il y a quelques oublis, le faire savoir à la DRH.

Les représentants du Personnel font remarquer à la Direction qu'il y a beaucoup d'inquiétude et d'anxiété de la part de nombreux collaborateurs, et que la formation a été trop rapide et très incomplète. De nombreuses questions se posent sur l'utilisation des process et du nouvel outil informatique.

La Direction répond par la présence des parrains du Crédit du Nord le 10 avril 2012 partout à la SMC.

La représentante du Personnel SNB fait savoir que certains parrains désignés pour les agences commerciales sont soit conseiller clientèle particulier, soit conseiller clientèle professionnel et qu'ils ne sont certainement pas tous polyvalents pour venir en aide dans tous les domaines.



Tout cela génère du stress et de l'inquiétude de la part des salariés surtout pour ceux qui sont face à la clientèle.

Un autre élu demande que les parrains CDN soient particulièrement affectés à la ligne d'accueil pendant plusieurs jours dès le mardi 10 avril.

Une demande unanime des représentants du personnel pour récompenser les efforts de reconversion des salariés par une prime LACYDON est réitérée à la Direction.

Des précisions sont demandées sur la rémunération des collaborateurs réquisitionnés pendant le week-end de Pâques.

La Direction répond que les TMB et les cadres intégrés auront 20% du RCA ramené à la journée avec un minimum de 100 euros et récupéreront une journée ou une demi-journée selon le temps de leur présence pendant le week-end. Quant aux cadres au forfait-jour, il leur sera calculé 1/210ème du RCA pour une journée réquisitionnée et récupération de la journée.

#### **4 – Précisions sur les modalités de détachement des collaborateurs vers CDN ou SIOP:**

Pour les collaborateurs détachés au CDN ou à la Société Générale, une convention de détachement est signée par le collaborateur et il sera indiqué sur la fiche de paie la facturation au Crédit du Nord ou à la Société Générale. Ces collaborateurs recevront le bulletin de paie à leur domicile. Quant aux autres salariés de la SMC, ils recevront à nouveau leur bulletin de paie à leur lieu de travail et non plus à leur domicile.

La Direction informe qu'il y aura 57 détachés concernant les entités SIOP, SVP, SUCCESSION et RECOUVREMENT DE PETITS CONTENTIEUX.

Certains collaborateurs ont souhaité le changement de leur contrat de travail pour prendre celui du Crédit du Nord ou de la Société Générale.



## **5 – Augmentations et primes de performance ; nombre de personnes concernées par l'une ou l'autre de ces mesures ou par les deux:**

- La Direction donne des chiffres:
  - Augmentation pérenne : 30% des salariés soit 1,4% de la masse salariale
  - Primes de performance : 61% des salariés soit 3,5% de la masse salariale se répartissant de la façon suivante:
    - Sièges Marseille et Aubagne : augmentation pérenne 33% des salariés et primes de performance 54% des salariés,
    - Réseau : augmentation pérenne 29% des salariés et primes de performance 64% des salariés.

Il est demandé des précisions par métiers. La Direction remet à plus tard sa réponse.

La seule précision qui est donnée est sur la prime de performance : la moyenne de la prime est de 1 700 euros dans le Réseau et de 2 100 euros dans les Sièges. La Direction répond que la prime est supérieure dans les Sièges car les collaborateurs ont été plus impactés par la suppression de leur métier et repositionnés sur un nouveau métier.

## **6 – Rapport de la Commission d'Exploitation:**

- Agences Entreprises : création et arrivée des collaborateurs (Directeurs d'agence, COCE et ACE SMC) le 2 janvier 2012, démarrage fonctionnel le 9 janvier 2012. La commission fait remarquer que le démarrage a été très difficile.

Le délai du 2 janvier au 9 janvier 2012 était prévu pour la mise en place de l'agence et régler tous les problèmes.

La date de rapprochement du personnel CDN et de la Banque Courtois des agences Entreprise avec le personnel SMC est prévue dans le courant du mois d'avril 2012 et la fusion juridique en Octobre 2012.

Il est relevé par les représentants du personnel que la quantité de travail est très importante et la formation trop courte et par conséquent que le niveau de compétence des binômes n'est pas homogène. Il faut être conscient des risques opérationnels non négligeables.

Depuis la création, des heures supplémentaires sont effectuées par les collaborateurs qui ne sont pas tous des cadres au forfait-jours. Les représentants du personnel demandent une indemnisation des heures supplémentaires.

La Direction répond que, si cela doit perdurer, il faut le faire savoir à leur hiérarchie ou à la DRH.



Les représentants du personnel font savoir à la Direction que dans un Groupe il a été adressé des courriers au personnel de l'agence Entreprise pour leur reprocher leur manque de dynamisme. Cela est inadmissible.

La Direction note toutes ces observations et répond aux représentants du personnel que le temps va résoudre beaucoup de problèmes et qu'on ne peut pas ralentir l'exploitation et le développement du Fonds de Commerce.

- **Caisses VERDI:**

- En agence test, il a été comptabilisé 3 à 4 sacs par jour avec une moyenne de 2 300 euros.

La reconnaissance des fonds et le comptage doivent se faire hors de la vue des clients.

Les représentants du personnel demandent une circulaire précise, idem pour les arrêtés de caisse.

Les représentants du personnel font observer que les ASC (ex- CHAC) prennent sur la durée de leur déjeuner ou sur l'heure légale de sortie le soir pour les arrêtés de caisse, pour le comptage des espèces de la caisse VERDI, le chargement de DAB. Tout cela n'est pas suffisamment réglé dans les temps. (Nous demandons à cette population de nous remonter tous les dysfonctionnements afin que nous puissions en parler dans les diverses instances de représentation du personnel).

Les représentants du personnel indiquent à la Direction qu'au Crédit du Nord le comptage des caisses VERDI est fait par les convoyeurs qui viennent chercher les sacs.

Il nous a été répondu lors d'une réunion que le Crédit du Nord PACA fonctionnera comme la SMC l'applique aujourd'hui pour les caisses VERDI.

## **7 – Après la bascule informatique, le personnel pourra-t-il toujours accéder à d'anciennes applications ?**

La réponse de la Direction : OUI pour certaines. Par exemple, les collaborateurs pourront consulter les historiques MARCO.

## **8 – Comment sont calculés les jours de fractionnement pour les temps partiels à 80%, 60% et 50% ?**

Réponse de la Direction : au prorata et les arrondis inférieurs ou supérieurs ont été pris en compte.



## **9 – Précision**

Une question émanant du SNB était ainsi posée « Les Directeurs d'agence ont reçu les noms des parrains à contacter pour organiser leur accueil la veille de leur arrivée. On leur demande d'aller les accueillir à la gare ou à l'aéroport, les amener à l'hôtel et dîner le soir de leur arrivée. Pour certains directeurs d'agence, cet accueil est organisé le lundi de Pâques. Beaucoup d'entre eux nous ont fait savoir qu'ils étaient dans leur famille pour cette fête religieuse et qu'ils étaient très ennuyés car s'ils refusaient, d'avoir des réprimandes en retour. Comment se fait-il que l'on impose cela aux directeurs d'agence un jour de fête chrétienne et que l'on n'a pas fait appel aux volontaires ?

Il a été mis à l'ordre du jour la question suivante et qui ne reflète pas exactement ce qu'a écrit le SNB : « Pour quelles raisons, impose-t-on aux DIAG de se soucier d'accueillir les parrains un jour de fête chrétienne? ».

Réponse de la Direction : cette question est choquante, oui nous l'avons imposé.

## **10 – Le SNB a donné cette information:**

« Depuis un certain temps, nous constatons des convocations en entretien préalable par la DRH sans qu'il y ait au préalable des entretiens entre le salarié et sa hiérarchie directe. Le salarié arrive à l'entretien sans préparation pour répondre aux faits reprochés par la DRH. La procédure n'est pas régulière et le salarié n'a pas la possibilité de se défendre. La sanction semble décidée d'avance.

A l'ordre du jour du CE, cela a été transformé par cette question : « La DRH peut-elle avoir un entretien préalable avec un collaborateur sans que ce dernier n'ait été reçu par sa hiérarchie directe ?

Réponse de la DRH: OUI.

Et on est passé à la question suivante sans pouvoir échanger. Cette information semble dérangeante et nous la reposerons la prochaine fois.

## **DIVERS:**

Le SNB demande le rapport sur l'observatoire du STRESS.

La DRH ne nous l'a pas fourni et nous réitérons notre demande.

Le SNB fait observer à la Direction qu'un bruit circule sur la disparition des voitures de service.

Réponse de la Direction : c'est à l'étude, car au Crédit du Nord il n'y a pas de voitures de service ni de voitures de fonction.

Le SNB demande de poursuivre le plan SENIOR. Il avait été abordé avant la fin de l'exercice 2011 pour éviter à la SMC de payer une pénalité et depuis nous n'avons pas beaucoup avancé.

