



## Point Actualité Sociale au 22 Juillet 2021 Crédit Agricole Nord de France

### ► Planning des thématiques de négociation pour le quadrimestre septembre –décembre 2021.

- **Accord sur le Télétravail :**

Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un Télétravail structurel visant à remplacer le mode de Télétravail d'urgence imposé par la crise sanitaire que nous connaissons depuis mars 2020.

Calendrier prévisionnel : les trois premières réunions sont programmées les 26 Août 15 et 29 Septembre.

- **Accord Compte Épargne Temps :** une réunion programmée le 17 Novembre.

- **Accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.**

But : obligation légale faite aux entreprise d'au moins 300 salariés d'anticiper les besoins d'évolution et de développement des compétences, en fonction de la stratégie de l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles » ;

Ce type d'accord est "multi-thèmes" et son contenu comporte la plupart du temps des mesures concernant **la formation, la mobilité, les fins de carrières.**

Pour les "**Fins de carrière**" et principalement après les annonces gouvernementales d'une prochaine réforme des Retraites s'orientant vers un recul de l'âge de départ, **les représentants FO – CFDT revendiquent fortement la négociation d'un accord visant à créer de véritables dispositifs pour les salariés en fin de carrière** permettant aussi bien des réductions de temps de travail par le temps partiel que des possibilités de départs anticipés.

**Calendrier :** deux premières réunions sont planifiées les 3 et 23 Septembre.

## • Déploiement de l'outil

### "Pilotage de la performance"

#### Regarde ce que produit ton voisin...

Intégré dans Tempo Commercial, la Direction a présenté au CSE de juin dernier, le nouvel outil "Portail Pilotage de la Performance" destiné à suivre ou plutôt... à "décortiquer et cliquer" l'activité et la production de chaque salarié.

Les Représentants FO-CFDT ne peuvent accepter cette dérive extrêmement dangereuse de ce nouvel outil, qui est à l'opposé des valeurs de cohésion et de solidarité que la Direction "proclame" partout et qu'elle prétend créer entre les équipes.

Toujours le même double discours pour afficher ses bonnes intentions et pratiquer strictement à l'opposé. L'hypocrisie a été poussée à un niveau rarement rencontré.

Ce nouvel outil qui permettra à tout moment la comparaison entre les personnes, favorisera les conditions d'un malaise permanent du salarié, toujours dans la crainte que ses résultats ne soient pas au niveau de ceux de ses collègues.

Et c'est bien entendu l'effet recherché. Par la publication collective des résultats de chacun, les concepteurs de l'outil ont simplement parié sur le fait que le dernier du peloton "voudra réagir" pour laisser sa place de dernier à un autre. Lequel "autre" cherchera lui aussi à se débarrasser de l'étiquette de "dernier" et ainsi de suite...Vous avez compris la manipulation.

Tout ceci, bien sûr dans une sincère et authentique bonne ambiance.

Nous sommes totalement opposés à la publication collective des résultats individuels consultable par les salariés d'une même unité.

En ce sens, nous avons entamé le 15 juillet les démarches d'un recours en justice pour obtenir le retrait de ce dispositif.

## • **Projet SynergImmo Square Habitat / CR Nord de France :**

### **Savent-ils seulement ce que les gens font déjà aujourd'hui ?**

En septembre 2020, la CR a modifié ses statuts pour y intégrer la possibilité d'exercer des activités immobilières notamment la transaction dans la vente ou l'achat d'immeubles et la gestion locative.

La CR NDF fait partie d'un groupe de 8 Caisses "Pilotes" chargé d'expérimenter l'amplification des synergies entre la CR et la filiale Immobilière Square Habitat. Localement, la CR Ndf a désigné deux secteurs "Val de Marque" et "Valenciennes" pour tester le procédé qui nous a été présenté à la base, comme une recherche d'optimisation des contacts avec les équipes de Square Habitat sous la forme de "passage de relais" après recommandation ou d'entretiens à 3 : client/salarié CA/négociateur Square Habitat.

Voilà où nous en étions, quand nous découvrons subitement en juin que les salariés des deux secteurs "pilotes" Val de Marque et Valenciennes venaient de se voir proposer la signature d'un document Cerfa intitulé "Demande d'attestation d'habilitation" !??

Question qui vient immédiatement à l'esprit : pourquoi un CERFA requérant une habilitation ?

En fait ce document n'est ni plus ni moins qu'une **Carte Professionnelle**, délivrée par la Chambre de Commerce et d'Industrie à destination des négociateurs immobiliers embauchés par une agence pour qu'ils soient

---

autorisés à exercer leur métier pour le compte de leur employeur.

Nous parlons donc ici d'un **métier à part entière** dont l'exercice est encadré par la Loi depuis 1970.

En clair, la CR NdF est en train de faire de ses salariés des "Négociateurs Immobiliers" au sens strict du terme, habilités à signer des mandats pour deux types d'activités : la transaction sur immeuble et fonds de commerce et la gestion Immobilière (gestion d'un bien locatif par exemple).

La démarche n'est pas acceptable à plusieurs titres :

Sur le plan juridique :

1. C'est un nouveau métier que la CR veut superposer à celui d'employé de banque. Nous sommes des employés de banque et pas des négociateurs immobiliers.
2. Il s'agit donc d'une modification essentielle du contrat de travail. L'employeur étant obligé de d'obtenir votre accord pour vous l'appliquer. **Vous êtes tout à fait en droit de refuser.**
3. Sur ce point y compris pour les salariés des secteurs en test, **l'employeur n'a pas respecté son obligation légale** car il aurait dû proposer un avenant modificatif du contrat de travail. Il ne l'a pas fait, se contentant de demander la signature d'un document CERFA.

Sur le plan de la "faisabilité" :

Les représentants FO et CFDT sont sidérés du niveau de "déconnexion terrain" qu'il faut avoir, pour simplement imaginer que les salariés auraient aujourd'hui la capacité à absorber une nouvelle activité de cette ampleur alors

qu'avec leur charge de travail actuelle bien alourdie par Tempo Commercial, ils ont déjà la tête complètement sous l'eau.

Pour la direction il suffit de venir avec son dossier sous le bras, de présenter un Power Point avec quelques tableaux et des flèches colorées pour considérer que les choses sont faisables. Par d'autres.

Vous aurez compris les enjeux très importants de ce projet (un de plus...) dont les impacts sont considérables sur les conditions de travail mais aussi sur l'engagement de la responsabilité du salarié face au client dans une activité immobilière qui est un métier à part entière pour lequel il n'a pas été embauché.

Les Représentants FO-CFDT ont demandé le 17 juin et 13 juillet dernier en CSE des explications à la Direction sur ces différents points. La réponse est pour l'instant en attente. Nous avons demandé d'inscrire le sujet à l'ordre du jour du CSE de septembre.

Nous avons également sollicité l'appui d'un cabinet d'avocats sur les aspects contrat de travail mais également sur la question du potentiel conflit d'intérêts pour la CR NdF dans la mesure où celle-ci se trouve en position de "négociateur immobilier" pouvant influencer sur le prix estimé du bien, mais aussi en position de "celui qui finance le bien immobilier" et donc qui peut influencer sur le taux, puis ensuite "d'assureur", et tout ceci sans parler de la concurrence frontale faite à sa propre filiale Square Habitat et ses négociateurs.

Dossier en cours.

- **Forfait-jours :  
mesurer le temps de  
travail reste une  
obligation.**

Depuis les envois des Conventions de forfait-jours proposées aux salariés courant juin, les représentants FO-CFDT sont intervenus en CSE du 13 Juillet pour demander la mise en place d'un "outil de mesure du temps de travail" réalisé par les salariés au forfait-jours.

C'est une obligation conventionnelle pour l'employeur que de pouvoir suivre le temps de travail des salariés au forfait-jours.

Certes pour un salarié au forfait-jours le temps de travail dû à l'employeur ne se compte plus en heures mais pour autant, le temps qu'il passe au travail représente un certain nombre d'heures et il est obligatoire de pouvoir suivre ce nombre pour savoir si les amplitudes maximales de travail et les repos obligatoires sont respectés mais également pour permettre à un salarié de pouvoir justifier de sa durée réelle de travail en cas de litige hiérarchique.

La création de cet outil est en cours et a pour objectif d'être opérationnel au 1er janvier 2022.

Merci de votre attention

**Vos Représentants FO - CFDT**