

Réunion du 26 janvier 2017

CRC DE SAINT GERMAIN

L'effectif du CRC de Saint Germain est de 46 inscrits pour 41,15 ETP. 6 personnes ont été embauchées, se déclinant comme suit : 4 CDI, 1 intérimaire et 1 assistante.

Il est prévu 4 CDD pour remplacer les absences. La Direction inclus dans le comptage cible les superviseurs, ce qui n'est pas honnête pour les élus et donc pour nous le compte n'y est pas !

De nombreuses mobilités ont eu lieu sur les deux CRC. 7 collègues sont partis en agence, 4 vers le siège et il y a eu 10 départs de l'entreprise dont 7 démissions. Les collègues allant dans le réseau font le PPNCOFI avec accompagnement de la hiérarchie et un suivi de la DRH qui se met régulièrement en contact avec la hiérarchie du réseau.

Pour les rémunérations, nous avons constaté qu'un nouvel entrant au CRC sans expérience était embauché au même salaire que ceux qui y sont depuis plusieurs années. (classification D). La Direction argumente cette décision par le prix du marché des télé-conseillers. A notre sens, les collègues expérimentés devraient devenir E pour la reconnaissance de leur expérience. La DRH nous explique que ce sont les mesures individuelles qui doivent permettre de reconnaître l'expérience et pour passer dans une classification supérieure, les salariés peuvent faire le parcours PPNCOFI et être affectés dans le réseau. Il est donc évident pour nous, que le nouvel accord de classification est un leurre et que la CGT a bien fait de ne pas le signer.

A notre question sur des bruits de déménagement sur le site de Cergy, la Direction nous confirme qu'une réflexion sur un possible changement de lieu pour le CRC de Saint GERMAIN est étudié mais pas sur Cergy. En tout état de cause, des travaux doivent être entrepris.

Pour les places de parking qui ont été réduites par la copropriété du site de Saint-Germain, la Direction n'a pas l'intention d'y remédier même si un parking souterrain existe et qu'il serait sans doute aisé d'en louer les places. Quant aux critères de part variable, la DRH ne changera rien car ils ont été décidés par la hiérarchie des CRC et bien sûr aucune explication sur la suppression de l'épargne dans les 15 % de ventes prioritaires.

Pour les élus CGT, il est évident qu'après avoir "laminé" les CRC et même si les résultats de cette réorganisation sont plus que contestables (objectifs non atteints alors qu'en 2015, la performance était très bonne), la Direction continue à démotiver les salariés des deux CRC.

AGENCE DU PERSONNEL ET FILIALES

Nous souhaitons connaître le chiffre d'affaire de chaque agence BPCE et NATIXIS.

Une réorganisation de ces agences est décidée, notamment la fermeture 3 jours par semaine de l'agence ARC DE SEINE et LUMIERE (filiale NATIXIS), quel en est le motif ?

Afin de renforcer l'agence dédiée au personnel CEIDF qui est débordée, la hiérarchie a décidé d'y affecter un collègue qui était précédemment affecté à l'agence Lumière. Or, ce dernier doit aussi assurer les remplacements des collègues seuls dans les autres agences qui prennent leur congés ou quand ils sont malades. Cela représente 10 semaines de congés par an plus ses propres congés, plus des arrêtes maladies éventuels à remplacer, le renfort pour le personnel CEIDF est plutôt mince. Que compte faire la Direction pour que l'agence du personnel retrouve son efficacité envers le personnel CEIDF avant que ces derniers ne domicilient leur compte dans d'autres établissements ?

Nous demandons que les collègues qui gèrent une agence seuls soient nommés G.

Les collègues amenés à renforcer ou à changer d'agence au pied levé auront-ils une prime de roulement ?

Les collègues de ces filiales sont amenés à emporter chez eux les dossiers de crédit pour pouvoir, le lendemain, les apporter à la signature directement à l'agence du personnel, la Direction valide-t-elle cette pratique porteuse de risque ?

A toutes ces questions posées par les élus CGT, la Direction nous oppose un refus de répondre précisément. Elle fait quand même le constat qu'il est impossible de laisser en l'état cette organisation qui discrimine les salariés de la CEIDF par rapport à ceux des filiales et dont le fonctionnement est mauvais voir porteur de risques pour les dossiers de crédit qui se « promènent » Elle va donc revoir avec Natixis et BPCE un nouveau

Réunion du 26 janvier 2017

2/2

fonctionnement plus juste.

Un projet devrait nous être présenté avant l'été.

Nous espérons qu'à cette occasion, les collègues de la CEIDF seront mieux traités grâce à des mesures qui leur permettront de conserver leur compte dans notre établissement.

CAP'FORME

Nous sommes pilote pour tout le groupe de ce programme de prévention de santé initié par le service de la Qualité de Vie au Travail. Un questionnaire va être adressé à 2000 salariés (DR75Est, DR75Ouest, DR93 et ATHQS). Il n'est pas obligatoire et aucun salarié n'est forcé d'adhérer au projet. Le déploiement est prévu en avril 2017. La Direction n'a aucune information sur le coût que la Société PRIM va facturer à la CEIDF.

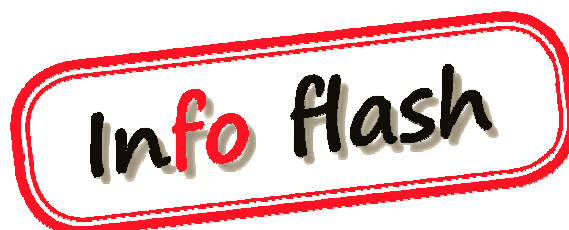
Pour les élus CGT, ce n'est qu'un projet de plus de façade, comme Esprit de service, pour cacher les vrais problèmes ressentis par les salariés. La pression (vendre plus, toujours plus à n'importe quel prix), faire fis du bon conseil aux clients pour lui placer le produit du moment (Temps forts, challenges, show en tout genre) et compenser le manque d'effectif en oubliant parfois sa vie de famille.

Nous attendons un vrai changement de politique commerciale qui remettra le client au cœur des préoccupations en arrétant tous les temps forts, les challenges, les shows, et, à ce moment, nous pourrions croire à une vraie volonté de la Direction de se soucier du bien être des salariés.

MEDECINE DU TRAVAIL

La Direction nous informe avoir lancé des appels d'offres dans des journaux médicaux et dans les facultés de médecine. 4 candidats ont répondu. Un voulait terminer sa carrière chez nous pendant un an, un autre n'a pas donné suite et deux personnes sont intéressées. La DRH doit les revoir pour les conditions d'embauche.

Les élus espèrent que, comme pour les télé-conseillers, la loi du marché sera appliquée et que nous aurons donc rapidement un deuxième médecin.



PLANIFICATION CP et ARTT

Suite à la note de service du 19/01/2017 sur la planification des Congés Payés et ARTT, nous sommes intervenus au Comité d'Entreprise du 26/01/2017 afin d'avoir des précisions sur cette nouvelle procédure qui n'est pas sans soulever des problèmes.

Après échanges avec la direction, les congés de printemps et d'été posés avant le 30/01/2017 seront validés au plus tard le 15/02/2017.

Pour les autres congés au-delà de cette date, la direction appelle au bon sens de tous les acteurs rappelant le caractère "indicatif" de la planification.

Si vous rencontrez des problèmes, n'hésitez pas à contacter la permanence CGT au 0170235348 ou au 0170235352.

Vos élu(e)s et représentants au Comité d'Entreprise



Brigitte ROCHER



Aline DUPRE



Bernard DANTEC



Jean-Michel EDON



Pierre-Yves INGLESE



Stéphane RUFFIN