

Réunion du 30 mai 2017

Charte délégataire AGC/RGC

A ce jour, les AGC et RGC ne peuvent plus faire de virement pour les chargés pro sans être sous le coup de sanction. Nous ne pouvons pas accepter que les AGC et RGC puissent être inquiétés en aidant leurs collègues chargés professionnels. Nous apprenons que le tableau des délégations pour les particuliers est mis à jour. Les AGC ont donc les mêmes habilitations que les COCO et les RGC celles des COFI. Par contre, ce serait en cours pour les marchés spécialisés. Alors en attendant, et afin d'éviter une sanction disciplinaire, mieux vaut s'abstenir.

Si vous pensez que nous exagérons, parcourez le tableau paru sur PLANET, intitulé "*Tableau des sanctions disciplinaires du 01/01 au 31/12/2016*".

Traitement MAD par les AGC

Sur injonction de leur hiérarchie, certains AGC sont amenés à prendre des décisions alors qu'ils ne sont pas habilités.

La Direction rappelle qu'ils doivent juste préparer les réponses en apportant les éléments qui permettent la décision, mais en aucun cas valider eux-mêmes celle-ci.

Après notre intervention, une communication sera diffusée auprès des collègues concernés afin qu'ils refusent d'exécuter des actes hors délégation.

Même risque de sanction que sur la question précédente, alors "pas de zèle" !!!

Bilan DR 78 et 92

Devant le nombre d'heures supplémentaires, de départs et d'absences pour maladie sur ces 2 DR lors du bilan social, nous avons demandé à la Direction de faire une étude plus approfondies des causes.

Pour la DR 78, il est constaté 48h supplémentaires par ETP, un taux d'absentéisme de 7,9 %, un taux de démission de 1,9 % et un taux d'incivilités de 0,5 %. Pour la DR 92, il y a 46h supplémentaires par ETP, un taux d'absentéisme de 11,5 %, un taux de démissions de 4,9 % et un taux d'incivilités de 0,3 %. Madame FOUYET (Directrice régionale du 92) étant présente, elle nous explique que ce département a des difficultés de transport et que l'immobilier y est trop cher, d'où les difficultés de recrutement. Concernant le départ de

plusieurs collègues vers le Crédit Mutuel, Mme FOUYET nous précise qu'il s'agirait d'un DA, démarché par cet établissement et qui coopterait des COFI, d'où "l'hémorragie". Toujours d'après Mme FOUYET, les collègues sur le départ seraient reçus pour connaître leurs motivations. Un questionnaire de la DRH leur serait envoyé et un entretien téléphonique serait effectué.

Pour la Direction, les différences dans les politiques commerciales de la CEIDF et du Crédit Mutuel ne serait pas en cause ?????.

Les élus CGT doutent que tout soit mis en œuvre pour les retenir, notamment des rapprochements de domicile, des prises en compte de leur expérience et des demandes d'évolution de carrière.

Prise de rendez-vous en ligne

A partir du 22 juin, les clients et prospects pourront prendre rendez-vous directement par internet en fonction des plages disponibles sur l'agenda des collègues. Ils indiqueront l'objet de leur demande puis recevront une confirmation automatique par retour.

Les tests effectués sur d'autres caisses d'épargne font apparaître un allègement des prises de rendez-vous par téléphone ou en présentiel à l'accueil. De plus, 95% des demandes seraient réalisées entre 19h et 9h. Si de prime abord, cela semble une bonne décision, les élus CGT craignent que ce soit plus compliqué qu'il n'y paraisse avec les "temps forts" et les challenges. Les COCO ne disposeront pas de ce dispositif.

Formation A M F

La CEIDF a fait le choix depuis 2016 de s'inscrire dans un processus de validation de la certification d'un niveau élevée et valable dans tous les réseaux bancaires.

Nous constatons qu'un certain nombre de salariés, y compris des salariés recrutés à la concurrence, échouent à cet examen.

Il est effectivement prévu un cursus d'autoformation mais pas de dispositif permettant aux collègues de suivre ce dernier sur le temps de travail. Objectifs, campagnes divers, pression commerciale etc.

Nous proposons qu'avant la validation de l'examen, les deux jours de révision prévus soient utilisés mais juste



Réunion du 30 mai 2017

avant l'examen, à savoir les deux jours précédents. Selon la Direction, les salariés n'y seraient pas favorables, ils préfèrent se laisser du temps. Elle nous rappelle que des consignes sont données pour que tous les e-learning soient faits sur le temps de travail, notamment sur les 45 minutes du vendredi. La Direction nous précise que des jours en présentiel sont ajoutés pour les collègues qui échouent à l'examen. Ce dernier peut être repassé plusieurs fois jusqu'à obtention. Pourquoi ne pas laisser aux collègues en échec le choix de cette révision de 2 jours (1,5 jour de révision et quizz final sur la 1/2 journée restante) ???

DCI / Certification pour les prêts immobiliers

Cette certification comporte un e-learning de 7 heures qui est à faire tous les ans. Bien entendu, de nombreux collègues n'arrivent pas à faire ces 7 heures pour cause de challenges, shows et autres. Il leur est alors soufflé qu'il peut être fait chez eux, même si la DRH réfute cette information. Pour la Direction, tous les moyens sont mis en place pour que les collègues réussissent cet examen. Les 7 heures ont été normalement planifiées sur 6 mois pendant les 45 mn du vendredi. Pour la Direction, il serait impossible de connaître le nombre d'heures de formation en e.learning faites en dehors du temps de travail. Les choses sont quand même bien faites car sinon, il faudrait alors rémunérer ces heures supplémentaires. A l'heure du numérique, étonnant non ???

INFO CE

L'après-midi, Mr Didier PATAULT, Président du Directoire, est venu présenter aux élus le Plan Stratégique 2018/2020.

Nous avons consacré un tract sur ce sujet, intitulé "Le développement, y'a que ça de vrai !".

Vous pouvez le retrouver sur notre site :

www.cgtceidf.fr

Rubriques : Publications/Tracts



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



Aline DUPRE



Brigitte ROCHER



Bernard DANTEC



Jean-Michel EDON



Pierre-Yves INGLESE



Stéphane RUFFIN