

SOMMAIRE

- MESURES INDIVIDUELLES
- ADIOS
- OUVERTURE AGENCE
- MISSION DSC
- SECOND D'AGENCE TM5 DANS UNE AGENCE CM7
- REINTERNALISATION D'ACTIVITES
- EFFECTIF
- CONGES
- CHARTE DELEGATAIRE

MESURES

INDIVIDUELLES

Nous demandons un bilan détaillé par classification siège/réseau des meures individuelles en distinguant celles perçues dans le cadre de la réorganisation BDD.

Dans un premier temps, le DRHS s'insurge sur ce type de question mais accepte tout de même

de nous donner la réponse.

Au 31/10/2014, 2,6 millions ont été distribués permettant 944 avancements, 392 promotions (59% de femmes) et 497 primes (61% de femmes). Pour la réorganisation 584 avancements et 182 promotions.

Quant aux détails, nous devons attendre une prochaine NAO pour les avoirs car le DRHS n'apprécie pas de fournir des renseignements en dehors des réunions officielles concernant les bilans de l'établissement. Fini la transparence d'antan !

AGIOS

Les élus CGT souhaitent avoir connaissance du montant des agios perçus au titre de l'année 2013 et 2014.



Brigitte
ROCHER

CAB

Une fois encore, la Directoire se retranche derrière le bilan annuel des comptes et estime que notre expert comptable a toute latitude pour poser ce type de question. Après discussion, le DRHS nous indique la ligne comptable (Mouvements PDC = 14 millions pour 2013) dans sa grande mansuétude.

Pour les élus CGT, il est normal que dans le courant de l'année nous ayons des interrogations et que nous les posions directement en Comité d'Entreprise. De plus, après avoir consulté notre expert-comptable, l'information n'est pas visible. Pourquoi tant de réticences ???



Bernard
DANTEC

ATHOS

OUVERTURE D'AGENCE

On le sait tous, la CGT intervient régulièrement sur le sujet. En effet, les effectifs manquent cruellement dans certaines agences ce qui entraîne régulièrement une ouverture avec un nombre de collègues insuffisant en nombre et en classification minimale.

Dans ce cadre, quel est le niveau minimum de classification requis pour avoir les autorisations et habilitations pour ouvrir ? Quel est le niveau d'effectif minimum par classification d'agence ?

Qui endosse la responsabilité en cas de problèmes si le DA est absent ?

La Direction reconnaît que le manque de 200 salariés dans le réseau pose des soucis pour ouvrir les agences. Cela ne l'étonne pas et pour elle ce n'est que temporaire. Pour l'instant, il faut faire avec le sous-effectif. Les agences doivent ouvrir si 2 salariés sont présents et si l'un des deux maîtrise les règles de sécurité. En cas de problème, si le DA n'est pas là c'est M. DUSART -DRHS qui portera la responsabilité.

Bien sûr, nous interrogeons le représentant de la Direction pour qu'il nous décline les règles de sécurité mais ce dernier s'y refuse (nous n'aurons jamais l'information sur la classification minimum requise). Nous avons beau argumenter que sur les agences localisées dans des villes sensibles et sur les grosses agences, 2 personnes ne peuvent suffire et qu'un COFI nouvellement nommé ne pourra pas faire face à un conflit qui dégénère, la Direction ne voit que l'ou-



verture d'agence mettant par là-même des collègues en situation de danger potentiel.

Il est évident que la CGT ne laissera jamais des collègues seuls pour demander la fermeture de l'agence si besoin. Donc contactez-nous si vous vous retrouvez dans cette situation.

MISSION DSC

Les élus CGT souhaitent avoir connaissance des missions dévolues aux DSC, combien de fois doivent ils passer dans chaque agence de leur Direction ?

Il semble que les EIA doivent maintenant être remontés de façon hebdomadaire et par voie informatique au DSC, DR comme les entretiens mensuels.

Les élus demandent à être informés et consultés sur ce sujet.

Le DRHS nous renvoie à la fiche de fonction des DSC. Ce sont eux qui organisent comme ils veulent leur emploi du temps. Aucune consigne n'est donnée sur la fréquence de passage à part une préconisation d'un entretien mensuel structuré par téléphone ou de visu.



Jean-Michel
EDON
Louvre

La Direction nous assure ne pas avoir donné de directive pour la remontée des EIA et s'étonne de cette initiative.

Existerait-il encore des « roitelets » qui font du zèle ? Les élus CGT sachant maintenant que le Directoire n'a pas demandé la remontée des EIA, ne laissera pas faire ce genre de pratique qui engendre du stress pour les collègues et surtout risque

d'être utilisée lors des entretiens d'appréciation.

SECOND D'AGENCE TM5 DANS LES AGENCES CM7

Les élus CGT demandent à ce que l'ensemble des Seconds d'Agence nommés dans les agences CM7 soient tous classés en CM6 comme avant la réorganisation.

Le DRH nous indique que la classification se fait à partir de la fiche d'emploi SARCP/TM5 ou SARCP/CM6.

Etonnant car avant la réorganisation c'est-à-dire jusqu'au 30/09/2014, un second d'une agence CM7

était bien CM/6. De plus, lors du CE Extraordinaire sur la réorganisation du 24 septembre, la direction semblait prête à accéder à la demande des élus. Les collègues concernés n'apprécieront certainement pas ce traitement...



Nicolas
PROTIERE
Groupe CERGY

REINTERNALISATION D'ACTIVITES

Lors de la présentation des comptes semestriels, M. DAVID indiquait qu'un certain nombre d'activités externalisées seraient peut être réinternalisées. Quelles sont-elles ?

Le Directoire ne s'interdit pas de reprendre à la CEIDF certaines activités, une étude est en cours sur ce sujet. A ce jour, la gestion des habilitations informatiques a été réintégrée à la CEIDF.

Nous ne pouvons que nous réjouir de cette décision, l'externalisation se traduisant par la perte d'emplois à la CEIDF et une qualité revue à la baisse.

EFFECTIF

Nous souhaitons connaître le contrat de service DR par DR et le plan de mise en œuvre (embauches, remplacement congés maternité, longues maladies et remplacement des départs) pour y arriver en 2015.

Pour le contrat de service, nous n'aurons la réponse que dans 2 mois. La Direction veut donner envie à des diplômés BAC +3 voire BAC+5 de venir travailler à la CEIDF. Pour ce faire, elle veut que notre établissement soit sur les réseaux sociaux et donne une bonne image. Les recrutements pourront aussi se faire grâce à notre présence auprès des grandes écoles. C'est un travail à court terme et aussi à long terme pour être plus réactif lors de départs. Un travail sur un vivier doit voir le jour.

Eh bien, avec de telles prétentions (BAC+3 voire 5) le turn-over n'est pas prêt de s'arrêter !!!

Comment peut-on croire qu'un BAC + 5 voudra être chargé d'accueil avec le salaire qui va avec !

CONGES

Un grand nombre de salariés contactent la perma-

nence syndicale au motif de refus de congés par leur hiérarchie au prétexte de la mise en application de la réorganisation. Les élus demandent à la Direction si elle est à l'initiative de ces restrictions ? Les élus CGT demandent à la Direction d'effectuer un solde de congés payés qui restent à prendre et d'en tirer les conclusions :

- combien de salariés ont plus de 12 jours de congés restant à prendre ?
- que compte faire la Direction dans ce cas de figure ?
- combien de salariés ont encore des RTT à poser ?
- que compte faire la Direction pour les RTT qui ne pourraient être posés avant le 31/12/2014 ?
- combien de salariés ont posé des congés avant le 1^{er} octobre et sont-ils tous validés ?
- qui sont les salariés concernés par l'IPRICAS ?
- quelles catégories professionnelles bénéficient de l'IPRICAS ?
- combien de salariés pourraient bénéficier de cette mesure de transformation de congés en versement libre sur le contrat de retraite supplémentaire ?
- un abondement est-il prévu ?
- quel est le régime fiscal pour le salarié de la CEIDF qui bénéficie de l'IPRICAS et celui de la CEIDF ?
- quel est le régime social pour ce salarié et la CEIDF ?

La Direction nous précise que chaque responsable a reçu le solde des congés payés et RTT de son équipe au 15/10 et bien sûr refuse de nous communiquer le nombre de collègues ayant plus de 12 jours à prendre avant le 31/12. Suite à la réorganisation, il a été demandé le report automatique de 5 jours et 2 jours pour la semaine du 1^{er}/01/2015 ont été accordés sur les congés 2014. Il est possible de reporter plus de congés à la demande du DR. Tous les salariés à partir de la classification CM8 et les membres du Directoire bénéficient de la possibilité de verser 5 jours à l'IPRICAS + 5 jours de congés payés ou RTT s'ils ont un compte épargne temps. Ces sommes ne sont pas fiscalisées tant pour l'employeur que le salarié mais elles sont soumises à la CSG.

Il n'y a pas d'abondement.

Si la DRH nous cache le nombre de collègues à qui il reste beaucoup de congés à prendre, c'est qu'il est important.

La CGT demande donc aux salariés de poser dans l'outil RH leurs demandes de congés car un refus doit être motivé par écrit et en cas d'injustice, les

délégués du personnel peuvent intervenir.

CHARTRE DELEGATAIRE

Les élus ont constaté que certaines DR introduisaient des niveaux intermédiaires qui allongent le délai de traitement et de validation des demandes (ex. demande de virement interbancaire de 135 000 euros) ne respectant pas la grille délégataire qui précise « les demandes doivent être adressées par mail directement au niveau requis avec copie à la ligne hiérarchique ». Nous demandons qu'un rappel soit fait à la ligne hiérarchique afin de faciliter le travail des commerciaux dans le traitement des demandes des clients dans les meilleurs délais.

La Direction est très surprise de cette information. Elle va rappeler au réseau commercial que les règles délégataires doivent être respectées.

Les « roitelets » ne seraient-ils pas capable de contrôler un virement qu'il faille passer par un intermédiaire ??? Pour la CGT, quand un poste de DR ou DSC est accepté, il faut savoir en assumer les responsabilités et ne pas se défausser sur un collaborateur.

VOS ELUS CGT

Bernard DANTEC

Jean-Michel EDON

Nicolas PROTIERE

Brigitte ROCHER

RESPONSABLES SYNDICAUX

Pierre-Yves INGLESE

Catherine VINET-LARIE