

## Réunion du 25 février 2016

### INCIVILITES

Le plan RPS prévoit qu'un point soit présenté sur les déclarations d'incivilité pour débat et recherches de solutions. En janvier 2016 il y a eu 32 déclarations dont une avec agression physique et 13 demandes de ruptures commerciales. Chaque incivilité a une réponse graduée qui va de l'entretien avec le DA, courrier de mise en garde à la rupture de relation commerciale. Pour la Direction, les ruptures commerciales doivent être faites avec précaution car elles entraînent de l'agressivité supplémentaire. Il faut donc laisser du temps pour que le client trouve une autre banque d'où seulement 5 clôtures de comptes sur les 13 demandes de ruptures précitées. La réaction de la Direction nous semble bien lente face à nos collègues qui se font agresser verbalement. Même la possibilité d'apposer des panneaux pour prévenir les clients de poursuites en cas d'incivilité n'est pas acceptée par la Direction. En terme de prévention, la seule initiative de la Direction est l'installation d'écran de contrôle à l'accueil. C'est loin, d'être suffisant.

### PRESSION COMMERCIALE

Depuis janvier 2016, la pression commerciale est insupportable. Toutes les catégories professionnelles son impactées. L'état de santé des collègues se dégrade. La Direction doit respecter son obligation de garantir la santé physique et psychique de l'ensemble du personnel.

Que compte faire la Direction pour remédier à cet état de fait ? La direction compte-t-elle revenir sur sa politique commerciale, managériale ?

La politique commerciale est inscrite dans les orientations du plan stratégique, donc la Direction ne veut rien changer. Tous les ans, les explications sont données par les DSC et les DA ; Un dispositif est mis en place pour sensibiliser les managers sur l'accompagnement qu'ils doivent faire.

Les dérives que nous dénonçons ne sont que des cas particuliers pour le DRH qui refuse d'entendre que celles-ci s'observent partout. Il réfute toute souffrance dans l'entreprise car pour lui nous ne sommes que les alarmistes. Quant aux temps forts à répétition dans lesquels on inclut des challenges et des campagnes, ce n'est que de l'animation commerciale, cela ne peut pas nuire à la santé des collègues. Le DRH n'entend donc rien et minimise nos alertes.

### EFFECTIFS, HANDICAP

L'article 1 des mesures du Plan RPS, mis en place de façon unilatérale par l'employeur, prévoit que les salariés en situation

de handicap doivent être sortis de l'effectif de l'agence afin de mieux permettre leur intégration, ce qui n'est plus le cas.

De plus, un certain nombre de salariés en situation de handicap rencontrent des difficultés à exercer leur métier du fait de leur handicap et des contraintes managériales qui sont imposés (objectifs démesurés et pression quotidienne).

Que compte faire la Direction pour venir en aide à ces salariés en souffrance ?

Rappelons que la CEIDF fait des économies sur le dos de cette catégorie de salariés, et la moindre des choses serait qu'elle en prenne soin.

Il nous est confirmé qu'ils ne sont pas pris en compte dans les effectifs agence mais au sein de la DR. Il serait souhaitable que la DRH en informe toutes les agences car à priori certains DA n'en sont pas informés, ce qui peut amener à une discrimination de ces salariés.

### LISTE ALPHABETIQUE

Les élus demandent à la direction de leur adresser, comme c'était le cas jusqu'en novembre 2015, la liste alphabétique des effectifs en CDI et CDD à la CEIDF tous les mois ainsi que les effectifs du siège par direction, département, service Pôle.

Selon la direction les listes nominatives ne doivent pas circuler. Cependant, chaque mois le CE reçoit un listing des situations des salariés.

### ANNONCE EN CPN

Lors de la dernière CPN, la DRH a annoncé des fermetures d'agences. Quelles sont les agences de la CEIDF concernées ? A quelle date ? Que deviennent les salariés ?

Notre Direction ne serait pas informée de ces déclarations. Le DRH se retranche derrière le Plan Stratégique 2015-2017 qui au contraire fait le pari de conserver toutes les agences et le maintien des effectifs du réseau. Il est évident pour nous, qu'il s'agit de langue de bois, car jusqu'à ce jour tout ce qui a été décidé par les dirigeants de BPCE a été appliqué.

### CDD D'ETE, INTERIMS

La Direction est-elle en mesure aujourd'hui de nous indiquer combien de CDD elle compte embaucher cet été du fait de la semaine supplémentaire de congés et du fait de sa recommandation de poser 4 semaines de vacances.

\* Dans le réseau commercial : Il est prévu 150 hommes/mois

\* Dans les services de support : Il est prévu 40 hommes/mois

En ce qui concerne, les fermetures d'agences, le recensement



## Réunion du 25 février 2016

est en cours entre la Direction Commerciale et les DR. Les enfants des salariés de la CEIDF peuvent postuler.

### FORMATION ET INTERNET

La Direction a mis en place un système informatique qui permet aux salariés de se connecter via internet et suivre ainsi des formations de leur domicile.

Nous demandons de mettre tout en œuvre afin de bloquer les accès informatiques et ainsi ne pas permettre du travail dissimulé.

D'autre part, nous souhaitons avoir communication :

- \* De la déclaration CNIL,
- \* Du nombre de connexions déjà effectués par les salariés,
- \* Le temps de connexion etc.

Un rappel sur le fait que ces formations soient faites sur le temps de travail est inscrit sur les mails de convocation aux formations e.learning et la DRH le rappellera aux formateurs qui auraient incité les collègues à le faire.

La plateforme ESSENTIA étant pour tout le groupe, la Direction ne peut pas en bloquer l'accès via l'extérieur et nous communiquer les connexions hors de l'établissement. Nous émettons surtout des doutes sur l'envie par la Direction de le faire.

Maintenant, il n'y a plus de déclaration unitaire des fichiers. Il y a un registre où sont enregistrés tous les fichiers depuis le 16/08/2012 et sur lequel la CNIL a un droit de regard quand elle le souhaite. Un correspondant a été désigné pour les relations avec la CNIL. Bizarrement, la DRH ne peut nous communiquer le nombre de fichiers retoqués par la CNIL, ni combien de fois par an elle vérifie. Nous avons réaffirmé que la formation professionnelle doit se dérouler sur le temps de travail. Nous avons demandé à rappeler cette règle essentielle. La direction est d'accord sur ce principe mais nous restons vigilants quant aux initiatives « malheureuses ?? » de certains sur l'incitation à se former sur les temps de repos (soir, weekend end, congés).

### CONTREPARTIE D'UNE DISTANCE PARTICULIERE

Depuis un an, le Code du Travail à ce sujet n'est pas appliqué. Le mois dernier, nous avons accepté de différer le sujet dans l'attente de l'ouverture de négociation.

- \* Quelle date est programmée ?
- \* La Direction souhaite-t-elle vraiment négocier ?
- \* Le CE sera-t-il consulté ?

Un groupe de travail sera mis en place pour cerner les métiers concernés, les déplacements professionnels, les distances parcourues. Les premiers résultats pourront être discutés dans les 3 mois. Nous serons vigilants quant aux résultats de ce groupe de travail, à savoir qu'il est dommage de devoir demander la simple application du code du travail pendant un an pour avoir une demi-réponse. Il aura donc fallu 1 an de réflexion à la direction pour décider de mettre en place un groupe de travail. Efficace NON ???

### MUTATIONS GEOGRAPHIQUES ET FONCTIONNELLES

Combien de salariés ont bénéficié d'un rapprochement domicile travail depuis décembre 2015 ?

Parmi ces rapprochements combien se sont faits à partir du logiciel et selon la procédure en ligne ?

Combien de promotions et combien de déclassifications dans le cadre des mutations fonctionnelles depuis décembre 2015 ?

Il y a eu 6 demandes dans l'outil mobilité depuis décembre 2015 dont 3 ont été réalisées, 1 est en cours de rendez-vous avec le DR et 2 en attentes de rendez-vous.

Il y a eu 91 promotions dont 98 % dans le réseau et 2 % au siège. 6 salariés ont été déclassés avec leur accord (2 femmes et 4 hommes) soit pour changement de filière, soit pour des difficultés rencontrés dans leur emploi.

### SECURITE ET CARTE PROFESSIONNELLE

Certains services sont situés dans des immeubles où se côtoient plusieurs entreprises. Nous demandons que des cartes professionnelles soient attribuées à chaque salarié pour prouver leur appartenance à la CEIDF.

Le Directeur de la Sécurité entérine la proposition et pense mettre en place le processus sous la forme des badges actuels avec photographie à l'horizon 2016 pour un déploiement en 2017.

Enfin du bon sens, à notre avis pour la sécurité de tous, même si cela a un coût élevé selon la Direction.

### Vos élus et représentants au Comité d'Entreprise

Aline DUPRE, Brigitte ROCHER, Bernard DANTEC, Jean-Michel EDON, Pierre-Yves INGLESE, Stéphane RUFFIN