

Réunion du 13 janvier 2017

Vœux du Président PATAULT

Celui-ci donnait rendez-vous à l'ensemble du personnel de la CEIDF dans le hall d'Athos le 5 janvier à 16h. La Délégation CGT constate qu'aucune procédure ou dispositions particulières n'ont été mises en place par la Direction pour permettre aux salariés le désirant, de se rendre à cette aimable invitation.

Nous demandons que pour l'année prochaine, une sortie anticipée le jour de cette manifestation pour tous les salariés du réseau.

Réponse : L'invitation s'adressait aux salariés des Directions Supports affectés à l'immeuble d'Athos, Seinergy et Louvre, sans contrainte donc de temps de transport pour s'y rendre.

 **La direction est encore une fois de mauvaise foi rien n'est stipulé dans l'invitation. Elle a été mise en ligne pour tout le personnel, de nombreux salariés du réseau se sont interrogés quant à leur participation éventuelle et aurait aimé pouvoir rencontrer Mr PATAULT et les autres membres du Directoire. L'organisation « galette des rois » est possible dans les agences et part les DSC dans le respect des budgets.**

Consignes de sécurité pour une personne seule à l'accueil

Comme souvent évoqué en DP Réseau, le responsable qui laisse un salarié seul à l'accueil lui fait encourir un risque inconsidéré. Cela se produit malheureusement et notamment le matin lors du briefing.

La Délégation CGT demande à la Direction de faire un rappel sur ce sujet, et que le briefing soit terminé à l'ouverture de l'agence.

Cela permettrait, de plus, au salarié de l'accueil de ne pas être exclu de ce moment de partage d'information.

Réponse : La Direction confirme que le brief avec l'ensemble des salariés de l'agence doit se tenir avant l'heure d'ouverture, ce qui n'exclut pas d'échanger avec quelques collaborateurs après l'ouverture de l'agence à condition qu'un salarié soit à proximité du salarié à l'accueil, comme cela a été rappelé à plusieurs reprises.

 **La délégation CGT demande l'application strict des consignes de sécurité, aucun salarié à l'accueil ne doit être isolé !**

Refus candidature de poste

Encore une fois l'absence de transparence sur les réponses aux candidatures de poste est de mise. Ainsi Mme SP a postulé à l'emploi code CEIDF 01741, et a reçu pour toute réponse un mail de refus automatique en date du 18.03.

Le 19.03, elle a sollicité par mail des explications par rapport à ce refus. Le 22.03, elle reçoit un mail l'invitant à recontacter la RH. Après plusieurs tentatives sans succès, le 08.04, Mme SP renvoie un mail à la RH pour obtenir des

informations sur ce refus. 7 mois après, nous vous demandons à ce que les motifs du refus lui soient donnés par écrit. Cette situation n'est pas isolée.

Réponse : Madame S.P. a reçu une réponse négative. Nous avons répondu en décembre qu'elle serait reçue pour un entretien RH, une date d'entretien a été fixée.

 **Toujours dans la grande transparence il n'y aura ni décisionnaire déclaré, ni mentionné sur ledit message.**

Candidature de poste

La Délégation CGT demande une fois de plus que le traitement des réponses aux candidatures se fasse dans le respect du salarié.

Il ne doit donc plus y avoir de mail automatique et anonyme mais une réponse motivée sur les refus et un interlocuteur désigné.

Réponse : L'envoi du mail n'a rien d'automatique. Il est réalisé par la personne en charge du recrutement après analyse de la candidature, avec une signature au nom de l'équipe du développement RH, l'outil étant configuré ainsi. Les réponses motivées du refus sont réalisées pour les collaborateurs qui ont été reçus en entretien, comme le prévoient nos process

 **La direction joue avec les mots ce n'est pas un mail automatique mais un mail type et il n'est pas anonyme car signé l'équipe du développement RH et mentionnant "ne pas répondre". La mention "ne pas répondre" n'incite pas au dialogue ni à la recherche d'explication ! Si les refus étaient justifiés des explications pourraient être données aux intéressés !**

Démarrage poste informatique et temps de badgeage

Nous réitérons notre demande, qui n'a rien d'exceptionnelle (déjà pratiqué dans de grandes entreprises dont Carrefour) et rien d'impossible sur le plan technique, d'avancer l'heure prise en compte par la badgeuse de 5 minutes d'office.

Tout salarié qu'il badge ou non, ne peut que constater l'extrême lenteur du démarrage de nos postes informatiques.

Réponse : Il n'est pas envisagé d'accéder à cette demande.

 **Il est donc envisagé très sérieusement par la direction de continuer de faire réaliser à tous les salariés qui badge environ deux journées de travail dissimulé par an, tout va bien ! c'est illicite . Il n'y a pas de petites économies !**

Egalité de traitement et recrutement extérieur

Afin de ne pas créer de discrimination, la Délégation CGT demande que les DA recrutés en externe, lors de la prise d'un 1^{er} poste de DA, passe le parcours DA. Comme cela



est le cas pour tous les salariés se retrouvant dans la même situation en interne.

Pouvez-vous nous communiquer, en détail, concernant les 7 recrutements extérieurs sur ces emplois, leur poste occupé auparavant, et, nous confirmer que 2 ont déjà démissionné et quitté la CEIDF.

Quelle perte de temps ! Alors que nous sommes convaincus qu'en interne la CEIDF avait déjà des candidats compétents et motivés.

Réponse : Nous ne nous inscrivons pas dans cette analyse. Nous sommes très attentifs au nomination.

- 7 DA ont été recrutés à l'extérieur en 2016 dont 2 en provenance du groupe

- 29 DA ont été nommés après avoir intégré le parcours de sélection des viviers DA soit 80% en interne, sur le total des 36 recrutés

Les DA recrutés à l'extérieur ont une expérience de DA au sein d'une autre banque. Nous rappelons que le parcours DA a pour cible les collaborateurs qui ne sont pas managers. Les DA recrutés "à l'extérieur" ont la possibilité de suivre des modules de formation : cet accompagnement formation est alors à la main du manager qui peut estimer qu'il y a un accompagnement à réaliser sur certains thèmes.

Concernant les 2 départs des DA cités, il s'agit d'une démission d'un collaborateur en provenance du groupe, le 2ème concerne une rupture de période d'essai d'un salarié recruté hors groupe

la cgt *Si nous écoutons la direction tous les DA en interne ont fait le parcours DA et en extérieur étaient déjà DA et le vivier est vide de tout postulants capable de prendre les 7 places recruté en extérieur. La situation est assez simple et les nominations en externe justifiées !! Pourtant bon nombre de salariés ont postulé et fait connaître leur désir d'évoluer !!*

Retour question 16 DP de décembre

Votre réponse n'est pas acceptable. Nous réitérons l'envoi systématique des notes à chaque candidat. Dans le cas contraire, ils ont donc la possibilité de les consulter dans leur dossier RH et d'en faire une copie. Encore une perte de temps pour tout le monde !

Réponse : Nous réitérons la réponse : depuis 2014, il n'y a plus de note mais une performance, validée dès lors que les critères de ventes sont atteints. La méthode de vente est quant à elle "validée" ou "non validée" par le jury, avec mise en place d'un plan de progrès si nécessaire.

Il paraît en effet, dans ce process, plus important de définir un plan de progrès s'il n'y a pas validation.

Il n'y a donc aucune note renseignée dans le dossier collaborateur.

la cgt *La direction aurait-elle un intérêt à ne pas communiquer les notes des postulants ! Oui, si ces derniers souhaitent quitter l'entreprise !*

E.learning

Bis énième répétita jusqu'à quand ? 45 mn sont planifiés hebdomadairement pour effectuer les e-learning, des formations de 1 h à 2 h sont programmés ! Comment fait-on ?

Des mails incessants de rappel sont envoyés aux salariés. Il faudrait que la durée planifiée soit conformes à la durée de réalisation nécessaire à ces formations.

Réponse : Les formations à distance sont désormais construites pour être suivies comme chacun le souhaite, selon sa disponibilité, et à tout moment. Elles peuvent être interrompues puis reprises, les chapitres sont à réaliser parfois sur plusieurs semaines pour certaines formations au regard de leur durée.

En complément de ce dispositif, plusieurs séquences du dispositif de 45 minutes "formation" peuvent être dédiées à la poursuite de ces e-learning, en adéquation avec leur durée.

la cgt *La direction est droite dans ces bottes elle met à disposition des salariés des "formations" à distance (même la direction mets des guillemets autour du mot formation un signe) et des plages horaires suffisantes pour les effectuer.*

Si le salarié commet une erreur ce n'est pas la faute de la direction mais bien la sienne ! Il doit utiliser tous les moyens que lui donne généreusement la DRH. Facile de reprendre une formation après une semaine et de repousser celle programmées ! Conditions optimales pour les suivre !

Mais où va t on ?

Renouvellement de matériel

Les imprimantes et scanners sont obsolètes. Nous constatons une perte de temps de 15 mn en moyenne du fait de leur défaillance lors des rendez-vous clientèle. Les conditions de travail en sont dégradées, nous demandons que ce matériel soit remplacé rapidement.

Réponse : Un projet de remplacement du parc de ce matériel est inscrit pour 2017.

la cgt *Enfin une bonne nouvelle !*

Incivilités

L'académie du service a constaté dans sa 4^{ème} enquête annuelle "les français et les services" publiée en décembre dernier, que les clients sont de plus en plus agressifs, surtout dans les banques et les assurances. Une étude récente du crédit Agricole pointe une hausse de 20 % des agressions à l'encontre de ses conseillers.

72 % des employés du secteur bancaire estime que les équipes au contact des clients soit régulièrement victimes d'agressions verbales.

Ce constat, nous l'avons déjà fait. Nous demandons que des mesures soient prises pour que les conditions de travail et de sécurité soient améliorées au vu de ces informations.

Les salariés gérant l'accueil se retrouvent régulièrement en grande difficultés face au mécontentement de la clientèle (tarification, ect...)

Réponse : Les points concernant les incivilités et les agressions sont régulièrement inscrits à l'ordre du jour du CHSCT réseau et sont suivis par les Directions concernées. Chaque année, des mesures arrêtées dans le Programme Annuel de Prévention (PAPRIACT) visent à compléter l'ensemble du dispositif de prévention et à renforcer les mesures appliquées.

la cgt *Ces conditions ont indéniablement des conséquences néfastes sur la santé des salariés. Nous exigeons que des mesures rapides et efficaces soient prises dans le cadre des obligations légales de l'employeur en terme de sécurité.*