

Réunion du 17 février 2017

Avenir des SARCP

2017 sera l'année des évolutions dans le groupe CE : évolution des agences, des métiers, développement du digital. .. Il semble que certains emplois soient désormais menacés.

Afin de rassurer nos collègues très inquiets quant à leur avenir, nous demandons à la Direction de préciser si des évolutions sont envisagées pour le métier de SARCP vers les métiers de la Gestion Privée.

Réponse : Le métier SARCP est un métier commercial important. Les activités commerciales comportent celles des clients haut de gamme. Un point à ce sujet est inscrit à l'ordre du jour du CE.

La rumeur était donc fondée... ce n'est pas la première fois que la Direction tente de modifier les activités dévolues au « Directeur Adjoint ». Nous suivrons de très près ce dossier et reposerons la question le mois prochain, après le CE du 23 février.

Évolution du Réseau Agence

Les plans de réorganisation du réseau d'agence sont nombreux en Caisse d'Épargne, planifiant, entre autres, des fermetures d'agence (- 23 en Auvergne Limousin et - 100 en Provence Alpes Corse) engendrent bon nombre de suppressions de postes.

La Délégation CGT, extrêmement attentive à la souffrance psychologique de ses collègues, demande à la Direction de réaffirmer sa position de ne pas procéder à des fermetures d'agences et des suppressions de postes à la CEIDF.

Réponse : Ce n'est pas de la compétence des DP. Ce point est inscrit à l'ordre du jour du CE, pas d'autre commentaire à faire.

Les informations médiatiques récentes annoncent une fermeture sur BPCE de 5 % des points de ventes et la suppression de 3600 emplois.

Monsieur PEROL n'a pas eu besoin d'attendre le CE du 23 février pour annoncer que la direction avait fait un changement de cap à 180° sans respecter ses engagements.

Formation Professionnelle

Nous sommes alertés régulièrement par des collègues qui se plaignent de l'extrême difficulté de la formation AMF en complet décalage avec ce que l'on peut attendre en matière de connaissances pour un Conseiller Commercial et un COFI. Certains collègues ont échoué à plusieurs reprises sur ce module.

La Délégation demande à la Direction de revoir le contenu de ce module et de mettre en place, dans le cadre de la formation professionnelle, des sessions de révisions sur site.

Réponse : C'est une obligation règlementaire à respecter depuis juillet 2010. C'est une certification professionnelle. En 2016, la Caisse d'Épargne a souhaité renforcer le système de certification en permettant ainsi qu'elle soit valide dans tous les établissements financiers. Le parcours comprend 15 e-learning, un suivi hebdomadaire, un examen blanc, 2 jours de révision en « présentiel » et un examen final.

Nous réitérons notre demande d'accompagnement en cas d'échec jusqu'à l'obtention de cette certification. Pour les salariés recrutés en externe, nous demandons à ce qu'ils soient tous informés qu'ils doivent obtenir à nouveau cette certification après leur embauche.

Mail de Mr Lebrun

Les DSC, DA et DAAP ont reçu un mail de Mr Lebrun rappelant les interdictions de consulter les comptes de collègues et de clients (sans rapport avec son activité professionnelle). Si nous comprenons cette interdiction, nous ne comprenons pas celle concernant la consultation de ses propres comptes via Mysys.

Afin de rassurer nos collègues et ainsi éviter de futures sanctions, la Délégation CGT demande en quoi la transaction Mysys 0202 est une violation du secret bancaire.

Réponse : L'interrogation des comptes n'est pas concernée par le secret bancaire.

Quid pour les salariés qui n'ont pas internet en dehors de l'entreprise ?...reste la possibilité d'interroger nos comptes via CHENE.

Pour la petite histoire la direction a découvert que CHENE existait lors de cette DP, c'est sûrement pour ça que ce n'est pas interdit !!!

L'hygiène en agence a-t-elle un prix ?

Lors de la DP de janvier 2017, à la question 28, la direction a répondu que le remboursement des frais liés à la propreté et l'hygiène dans les agences (éponge, liquide vaisselle, torchons, etc...), sont soumis à l'accord du DR, puisque cela impacte son budget.

On imagine aisément la tête des 9 DR s'ils recevaient en nombre des demandes de remboursement à traiter.

Le salarié ayant avancé le frais n'a aucune garanti d'un remboursement, quel recours a-t-il en cas de refus ?

La Délégation CGT demande à la direction d'arrêter cette hypocrisie et de mettre en place rapidement un budget par agence afin de se mettre en conformité sur l'hygiène ou de nous donner la possibilité de faire nos commandes via les fournitures (papier stylo ...)



CEIDF

Réponse : Une information sur ce dispositif va être faite. La ligne budgétaire concernée est celle des DR : frais divers. C'est l'assistante de la DR qui gère ce budget.

La cgt S'il y a gestion du budget, il y a arbitrage !

La validation du remboursement des frais peut-elle être refusée ? Le budget sera-t-il établi en fonction de l'effectif, des résultats, du sens du vent ... ?

Le digital à l'envers

Alors que le digital est un argument de développement, et presque le seul argument de la Direction, il est désormais de notoriété publique que la CEIDF va rapidement supprimer 100 à 200 DAB.

Nous demandons à la Direction sur quels critères les DAB seront-ils supprimés ?

Quelles agences seront-elles impactées ?

De nous fournir également le rapport sur l'évolution des conditions de travail liées à ses suppressions : l'impact sur le flux de clients à l'accueil et sur la pression psychologique sur le salarié ?

L'évolution de la carte Tempo ?

Réponse de la direction : Cette question ne relève pas des DP. Il n'y a pas de projet, s'il y en avait un il serait présenté aux instances du personnel.

La cgt OUPS... la présentation a déjà été faite en CHSCT et il n'y a pas de projet.... !!!

Quel manque de communication au sein de la direction ! Nos interlocuteurs DP sont bien mal informés des projets qu'ils ont dans l'instance CHSCT. Et pourtant, ce sont les mêmes interlocuteurs !!

Planification CP & jours ARTT note 17/003 du 19 janvier 2017

La délégation CGT souhaite connaître, au regard de la note, les dates des périodes de forte activité, durant lesquelles les possibilités de pose de congés sont limitées.

Après consultation de l'activité de 2016, entre les temps forts, les shows, les challenges ... toute l'année a été une forte période d'activité !

Est-ce à dire qu'il n'y a pas de bonnes périodes pour poser ces congés ?

Réponse : La note du 09.02 fixe la date butoir. Le salarié a une obligation de prendre ses congés.

La cgt La notion reprise dans la note de « forte activité » existe uniquement pour motiver d'éventuels refus de congés ...La Direction est dans l'incapacité de préciser les dites périodes de forte activité !!

Par contre, une DP ne doit pas être une période de forte activité pour notre Directeur Adjoint des Relations Sociales et juridique, qui était en congé le jour de la DP.

Avec cette note, tout congé peut être refusé au motif de forte activité, génial !

Mobilité Géographique

La délégation CGT souhaite avoir un éclaircissement sur les règles de mobilité.

Une salariée qui a plus de trois ans dans l'emploi, mais qui a pris un congé d'allaitement, garde-t-elle son ancienneté ou repart-elle à zéro ?

Réponse : La salariée conserve son ancienneté, elle ne repart pas à zéro.

La cgt Encore faudrait-il que l'outil de mobilité permette de le faire...

Bluff ou pas bluff ?

Les RGC et AGC dans la DR 78, entre autres, sont reçus par le DR qui leur expose les faits :

« Votre poste va disparaître et si vous ne postulez pas comme coco vous allez perdre votre travail avec le nouveau plan stratégique. »

La délégation CGT souhaite savoir si la DRH compte revenir sur ses engagements de maintien en poste des salariés concernés.

Réponse : Ce dispositif a été présenté au CE du 30.09. Les DR souhaitent savoir si certains d'entre eux étaient volontaires pour être commerciaux. Les entretiens ont lieu au niveau des DR. Si ce dernier est positif, il y a un entretien à la RH.

La DR n'as pas tenu de tels propos.

La cgt Nous condamnons de tels agissements qui mettent la pression sur les salariés, portent atteinte à leur santé, dans le seul but de mener à bien une politique de suppression de ces postes !!

Reclassements

Les salariés ayant des inaptitudes médicales partielles se sentent de plus en plus en grand danger car il semble que la DRH soit en incapacité de réaliser des reclassements.

La Délégation CGT souhaite savoir combien de salariés ont été reclassés en 2016 et combien ont été licenciés.

Réponse : Nombre de reclassement : 2 nombre de licenciement : 13

La cgt Des résultats édifiants pour une entreprise de 4800 salariés et un groupe comme le nôtre.... La volonté de reclasser les salariés est loin d'être démontrée, c'est, hélas, même le contraire. Les élus se batront pour voir respecter les textes sur le reclassement des salariés.

Retrouvez l'intégralité de nos questions sur notre site :

www.cgtceidf.fr

Rubriques : Publications /
CR DP Réseau

Vos élu(e)s et
représentant(e)s
en Délégation du
Personnel Réseau

Isabelle MAUZAT-MARTIN.
Véronique DANET-DUPOIS
Fabrice BELLEGARDE
Jérôme DUCAMP
Pierre PLUQUIN