la cgt CEIDF

Réunion du 13 avril 2017

ASSISTANTS TEMPORAIRES ETE 2017

Nous souhaitons connaître les prévisions de renfort d'été pour chaque direction adjointe et si possible par service.

Pour les fonctions supports, il est prévu 58 mois/hommes pour couvrir juillet et août. Cela fait 5 personnes de plus qu'en 2016. Pour la DS2C, les prévisions sont d'environ 29 personnes pour ces deux périodes.

Nous ne pouvons que nous féliciter que le nombre de renfort d'été soit en hausse même si celle-ci est symbolique. Toutefois la DS2C qui est en sous effectif chronique aurait dû bénéficier de la quasi-totalité des 58 personnes pour ne pas accuser d'énormes retards comme à chaque période de congés. Les élus CGT ne voit pas l'esprit de service tant prôné par la DRH.

PART VARIABLE

Comme chaque année nous réitérons notre demande de mise en place d'un outil de suivi des entretiens de part variable dans un souci d'équité, de transparence et de respect du règlement.

A ce jour des collègues n'ont toujours pas été reçus et leurs objectifs 2017 ne leur ont pas été communiqués.

La Direction nous affirme que les consignes ont bien été données dans intranet sur Planet Manager et ne voit pas la nécessité d'un outil de suivi. Les courriers vont bientôt être remis par la hiérarchie, les collègues pourront demander des explications à ce moment.

Décidément, la DRH tient à ce que cette part variable reste si peu transparente ! Son représentant entend tous les ans les mêmes doléances des collègues qui n'ont pas été reçus pour obtenir des explications sur le calcul de leur part variable et connaitre leurs objectifs de l'année en cours, mais ceci n'est pas alarmant apparemment, rien n'est fait pour faire respecter le règlement. La CGT revendique que l'enveloppe budgétaire allouée à la part variable soit partagée d'une manière claire et équitable entre tous les salariés ainsi le problème sera réglé une bonne fois pour toute !

RETOUR FIN DE MISSION DANS LE RESEAU

Lors de Délégation du personnel du 08 décembre 2016, la Direction nous informait que 5 collègues en mission en siège avaient retrouvé une affectation dans le réseau commercial. Elle nous avait affirmé qu'un accompagnement adapté et un suivi médical serait fait.

Les élus CGT soucieux de la santé de ces collègues souhaitent savoir si les moyens mis en place leur ont permis de réussir leur intégration. Combien de collègues n'ont pas rechutés et sont toujours à leur poste ? Qu'est-il prévu pour les autres ?

Au 31/12/2016, 9 personnes sont retournées dans le réseau suite à leur mission au siège. Un accompagnement managérial a bien été fait, toutes les formations souhaitées ont été dispensées. Seule une personne est en arrêt maladie depuis. Son cas est examiné, un point sera fait.

Parmi les collègues repartis dans le réseau, nous ne savons pas si tous sont à leur poste (certains peuvent être en congé sans solde ou avoir démissionné). Si oui, il semble que la Direction ait mis les moyens pour leur faciliter cette reprise et nous ne pouvons que nous en féliciter.

MISSIONS EN COURS

Nous demandons à la direction de nous faire un « état des lieux » des missions en cours et leur motif (médical ou renfort).

Réunion du 13 avril 2017

Au 31/03/2017, la DRH nous informe que 36 personnes sont en mission au siège dont 26 pour raison médicale et 10 pour renforts. 17 sont en mission à la DS2C.

Les élus CGT estiment que l'état de sous effectif criant de la DS2C devrait pouvoir permettre d'affecter au Siège ces personnes en mission, si elles le désirent. Bien sûr, la Direction ne l'entend pas de cette oreille, fini la bienveillance envers les salariés et que les services « craquent » en silence ! Esprit de service où es-tu ???

PART VARIABLE CRC SAINT GERMAIN

Les télé-conseillers ont été informés de leur note de part variable, sans que leur soit communiqué le détail du calcul et le pourcentage d'atteinte de chaque critère.

De plus comment expliquer que d'années en années les notes soient revues nettement à la baisse…. Le travail fourni n'est pourtant pas moins efficace ?

Il est important de souligner les critères subjectifs, a priori si l'on n'atteint pas les 5 critères un télé-conseiller se voit d'office avoir une note en dessous de la moyenne.

Est-ce une façon de motiver les équipes ???

D'ailleurs ils ne peuvent en aucun cas contester cette note et être reçus pour cela, et ils ne reçoivent aucun document détaillé avec les critères à signer. Pourquoi les notes baissent elles autant ????

Les CGT demandent que soit remis aux salariés un document récapitulatif des critères qualitatifs de cette note. Document à remettre en même temps que les objectifs de l'année. Ce document devrait être remis au salarié avec son pourcentage d'atteinte des objectifs au plus tard fin février de l'année de versement.

Les critères ont été, selon la Direction, présentés en janvier 2016 aux télé-conseillers. La part variable se compose de 90 % de quantitatif et 10 % de qualitatif correspondant à l'appréciation managériale. La DRH s'étonne qu'une note soit inférieure à la moyenne si seul, un critère n'est pas atteint. Elle invite les collègues à demander des explications à leur hiérarchie lors de la remise du courrier.

Encore un bel exemple de transparence ! De plus, il apparaît que cette part variable peut être « ajustée » comme bon semble à la hiérarchie ! Nous disons STOP à cette arnaque !!!

LA DELEGATION CGT

Brigitte ROCHER

Olivier MARTINEZ

Syndicat de la Caisse d'Epargne Ile de France
64/66/68 Rue des Dessous des Berges
75013 PARIS

☎ 01 42 36 41 22 / 01 70 23 53 49 / 51 (ligne interne : 25349 / 51) - Fax : 01 40 41 96 41 -
Courriels : cgtceidf@orange.fr / cgt.dp.ce@orange.fr / cgt_jeunes@orange.fr -
Site internet : www.cgtceidf.fr