



**DÉLÉGATION DU PERSONNEL
DU
21.04.2016**

RÉSEAU

1 ° Compte Personnel Formation : Permis de conduire

Depuis le 17.03.2017, les salariés le souhaitant peuvent mobiliser les heures de leur CPF (compte personnel formation) pour financer la formation du permis B grâce au code CPF 206.

Dans le magazine du club des sociétaires hivers 2016, la Caisse d'Epargne IDF met en avant par le biais de son article intitulé « club mobilité une voiture pour l'emploi » l'importance pour les salariés d'être véhiculés dans l'exercice de leur activité professionnelle en Ile de France.

Nous demandons, quelles dispositions ont été prises pour permettre aux salariés d'accéder à cette formation individuelle ? Et, quel est le bilan d'utilisation C.P.F. des salariés CEIDF ?

Réponse : pas de dispositions particulières de prise, le principe n'est pas remis en cause et applicable à l'initiative du salarié et à la CEIDF hors temps de travail. Précisions à venir au cahier.

Commentaire : surtout n'hésitez pas à bénéficier de cette formation et d'une prise en charge financière par l'AGEFOS.

2° Financement de véhicule

Extrait magazine 24 hiver 2016 sociétariat : « La voiture est pour beaucoup un outil indispensable pour travailler. D'autant plus en Ile de France, où les déplacements professionnels inter cités sont légion et les besoins pas toujours couverts par les transports publics ». Roselyne ESCANDE.

Afin de faciliter le temps de trajet domicile affectation pour les salariés utilisant leurs véhicules par obligation, nous demandons que des mesures soient prises pour leur faciliter l'acquisition d'un véhicule, en termes de taux de crédit et de prise en charge des frais occasionnés par ces déplacements.

Réponse : les salariés de la CEIDF bénéficient déjà d'un taux préférentiel disponible sous intranet.

Commentaire : en complément de l'offre CPF 206, nous demandons que la CEIDF mette en place une offre crédit Auto à un taux réellement privilégié.

3° Réinitialisation de mot de passe

Afin d'éviter des incivilités avec les clients pro, les élus CGT demandent que conseillers pro et les chargés pro puissent envoyer un SMS à leurs clients pour réinitialiser leur mot de passe Direct Ecureuil Pro.

Réponse : habilitation déployée pour tous les gestionnaires de portefeuille client pour fin mai 2017.

Commentaire : ouf ! Il était temps !!

4° Réinitialisation de mot de passe

Afin d'éviter les incivilités récurrentes, nous réitérons notre demande quant à la mise en place d'une habilitation informatique pour les « COCO », les « AGC » et les « RGC » afin de pouvoir transmettre les codes DEI par SMS, tout comme les « DA », « SARCP » et « gestionnaires de clientèle ».

Pour une banque qui s'investit dans le tout digital et la soit disant satisfaction clients, il est dommage que l'ensemble des salariés n'aient pas la possibilité de faire bénéficier de cette fonctionnalité à leurs clients.

Réponse : il n'est pas prévu d'étendre cette fonctionnalité à tous les salariés pour des raisons de gestion de risques.

Commentaire : encore une fois vous faites une différence entre salariés et mettez ceux qui sont au quotidien confrontés à ces demandes clients, toujours en position difficile

5° Esprit de service : CREDIT IMMO : c'est arrivé p rès de chez vous !

Cas pratique :

- retour d'offre de crédit immo reçue le 03/03/2017,
- dossier de crédit immobilier numérisé le 07/03/2017,
- demande de déblocage le 22/03/2017 pour signature notaire le 30/03/2017,
- information le 28/03/2017 du service des prêts nous indique que l'offre n'est pas conforme et qu'il faut en refaire une autre.

Avec une signature au 30/03/2017 et une offre reçue le 03/03/2017 le dossier était pour le client le notaire le vendeur et le salarié bouclé.

Il est très difficile pour les salariés du réseau de pouvoir prendre en compte ces dysfonctionnements.

Nous demandons que des mesures soient prises pour que de telles situations génératrices de stress et de mécontentement des clients ne se rééditent pas. Pourquoi ne pas envoyer des salariés qualifiés en renforts au service crédit ? au lieu d'en renvoyer certains en agence, afin de réduire les temps de traitement et la masse importante de dossiers en cours au vu de la satisfaction sévèrement mise de côté.

Réponse : 1 cas évoqué, dossier envoyé par l'agence en retard (après le retour d'offre par le client) ce qui complexifie le traitement du dossier. Renfort interne et intérimaire (4) jusque mi août 2017 pour renforcer le service.

Commentaire : espérons que cette organisation suffise face à la demande 2017 encore importante.

6° Frais de transport et prise en charge de du temps de transport :

Nous demandons que les logiciels, par exemple : Qualiact, dédiés à la gestion des prises en charge des demandes de remboursement de frais professionnels ou des temps de distance lors d'activités exceptionnelles professionnelles soient fonctionnelles et permettent à tous de se faire rembourser.

Réponse : interrogation de la comptabilité : pas de dysfonctionnement en cours. L'outil on le connaît, il n'est pas convivial mais il fonctionne.

Commentaire : le logiciel étant tellement complexe à l'utilisation, les salariés ne savent pas et ne veulent plus l'utiliser donc ils perdent leur argent et La CEIDF en gagne de manière scandaleuse !!!

7° Classification et parcours COFI

Dans la nouvelle classification, un COCO ayant réussi le parcours COFI peut se retrouver classer en E, alors que dans notre ancienne grille de classification il se serait été classé TM4 soit F.

Or le SAMB est bien différent entre E et F.

La délégation CGT exige que nos collègues ayant réussi le parcours COFI soient classés en F.

Réponse :

La réponse a été apportée en CE du 23 février (point inscrit au CE de janvier).

Si à la lecture du compte rendu du CE, nous avons bien trouvé la question posée dans le point « Déclinions de l'Accord National sur les classifications à la CEIDF », mais nous n'avons pas la réponse attendue par les délégués du personnel.
Nous réitérons notre question sur ce point.

Réponse : cela renvoie à la définition des modalités de la nouvelle classification qui sont en cours de finalisation et présente à un nouveau CE

Commentaire : contrairement à ce que les syndicats signataires ont annoncé, il pourrait bien y avoir une différence entre avant et maintenant et donc un glissement vers une classification inférieure.

8° Médaille d'honneur de la Caisse d'Épargne Ile-de-France

Jean-Claude JUNCKER, Martin SCHULZ, Mario DRAGHI ont entre autre reçu des mains de la Direction la médaille d'honneur de la CEIDF.

Sur PLANET, le moteur de recherche ne trouve que la médaille du travail.

La délégation CGT souhaite que les modalités d'attribution soient mise ne ligne sur PLANET.

Réponse : aucune

Commentaire : pas le sens de l'humour.

9° Part variable

Le montant moyen de la part variable versée en 2016 était de 3 150 € en progression de 16 % par rapport à 2015. PLANET NAO 24/02/17

Les commerciaux du réseau s'étonnent de cette progression et de la somme annoncée.

La délégation CGT souhaite avoir le montant moyen fonction par fonction (COCO, COFI, SARCP, SARCP, DA, DSC...)

La délégation CGT demande l'intégration de ces 3 150 € dans le salaire de base.

Réponse : Un bilan de la part variable versée en 2016 a déjà été présenté en CE lors de la réunion du CE du 31/05/2016. Il n'est pas prévu d'intégrer la part variable au salaire de base.

A la lecture du sommaire du PV de la réunion du CE du 31/05/2016 il semble que les informations demandées lors de la DP de mars n'y soient pas, ce qui est en contradiction avec la réponse apportée au cahier de la Direction.

Comme le compte rendu de la DP n'est pas un jeu de piste nous réitérons la question : La délégation CGT souhaite avoir le montant moyen fonction par fonction (COCO, COFI, SARCP, SARCP, DA, DSC...).

Réponse : CE mai, bilan sur la PV mais pas de détail par métier et cela relève du CE et non des DP.

Commentaire : il faut quand même que nous ayons à disposition les montants moyen par métier afin que les salariés puissent eux-mêmes faire des comparaisons. La transparence financière est absente à la CEIDF.

 Comité d'Entreprise de la Caisse d'épargne Ile-de-France Procès verbal de la réunion du 31 Mai 2016	
Le procès-verbal est établi par le Secrétaire, conformément à l'article L 2325-20 du Code du travail	
SOMMAIRE	
- Approbation des procès-verbaux	Page 3
- Points liminaires	Page 3
- Rapports d'activité des médecins du travail	Page 3
- Organisation du fonctionnement de la gestion financière du SST	Page 4
- Modernisation du service de santé au travail	Page 4
- La Clef	Page 7
- Surendettement	Page 8
- Information relative à l'évolution de l'offre commerciale aux salariés	Page 9
- Opération campus	Page 11
- Parcours Conseiller financier	Page 13
- Point sur la cellule de débordement DS2C	Page 14
- Délai de traitement des fraudes Internet	Page 17
- Point d'avancement du programme Assurément 2016	Page 18
- Activité contrôle et analyse au sein de la direction des entreprises et promoteurs, constructeurs, aménageurs	Page 20
- Marché des professionnels et des associations	Page 20
- My Way	Page 20
- Avenir des RGC	Page 20
- Point d'étape part variable 2015	Page 21
- Application de l'accord du 28 juin 2004, article 8	Page 22
- Mobilités	Page 23
- Bilan campagne EAC	Page 23
- Période d'essai pour les Conseillers financiers	Page 23
- 13° mois	Page 24

**Le procès-verbal a été approuvé par 11 voix pour,
+ une voix pour le Président.**

Page 1

10 ° Report de congés refusés

La direction peut-elle nous confirmer que des congés refusés en fin d'année (quel que soit le nombre de jours) sont reportables sur l'année suivante, en plus des 5 jours.

Réponse :

Les congés doivent être posés dans le libre-service RH après concertation entre le manager et l'équipe. La planification doit être partagée au sein des équipes le plus tôt possible, dès le début d'année (rappel de la note du 9 février 2017).

Pour rappel les congés de fin d'année doivent être posés avant le 15 octobre. Ce délai laisse la possibilité d'une concertation et une nouvelle planification si nécessaire.

La délégation CGT a bien compris que le salarié doit poser ses congés avant le 15 octobre en concertation avec son manager et patati et patata. Mais comme le manager n'a aucune obligation de délais pour valider ces congés mais juste une recommandation de le faire, quid de ces congés posés non validés sur la fin d'année ?

Dans ce cas de figure le salarié a-t-il la possibilité de reporter plus de 5 jours ?

Réponse : compte tenu des dates à poser les congés, en cas de refus, il reste du temps pour reposer ses congés avant la fin de l'année. Si malgré les efforts des uns et des autres, il n'est pas possible, le manager doit demander le report sur l'année suivante.

Commentaire : si vous rencontrez des difficultés, contactez nous et nous ferons respecter vos droits.

11° Mesures salariales individuelles

La direction au compte rendu de la délégation du personnel de février 2017 déclare : « Les demandes peuvent être formulées auprès de la hiérarchie directe (n+1) lors de la campagne d'avancement qui a lieu généralement en juin. »

Sauf erreur ou changement, les demandes des hiérarchiques ne doivent elle pas être faites en mars avril pour un versement en juin ?

Réponse : Les mesures salariales sont versées sur paie de juin. Les demandes éventuelles peuvent être formulées avant.

Il semble en effet préférable de faire sa demande avant le versement, le coté spontané d'une mesure salariale n'étant pas le point fort de la direction.

A la réponse « Les demandes éventuelles peuvent être formulées avant » laisse entendre que les demandes peuvent être formulées après, la délégation CGT souhaite savoir la procédure et les modalités de rattrapage sur les mois entre deux.

Pour les salariés qui souhaitent faire la demande avant, quelle est la période durant laquelle elles sont recevables ?

En cas de refus, nous demandons qu'une réponse écrite et motivée soit donnée aux salariés concernés et que ces derniers soient prioritaires l'année suivantes.

Réponse : demande à formuler par le salariés avant le 20 mai. Il appartient aux managers de répondre à la demande du salarié. Pas de retour formalisé prévu. C'est bien le manager qui valide ou non la demande et donc doit fournir les explications. Il est logique que le manager ait accès à l'historique de la rémunération pour pouvoir se déterminer sur le montant ou la nature (prime ou salaire).

Commentaire : nous contestons ces dispositions non transparentes, sans suivi formalisé, sans courrier de refus explicatif. Nous contestons le fait que le manager (DA ou DSC) ait connaissance au salaire.

L'augmentation de salaire ou le versement d'une prime est lié à une activité et une reconnaissance du travail effectué et donc n'est absolument pas lié au salaire constaté.

12° Clés d'agence :

Nous sommes mardi matin, il fait beau, les oiseaux chantent, il est 8 H 50 Paris s'éveille, 2 salariés sont prévus pour l'ouverture d'une agence. Un salarié détenant un jeu de clés étant en congé l'autre ayant le deuxième jeu ne peut se rendre en agence suite à un arrêt maladie enfant malade ou autre. Aucun autre jeu de clés n'est disponible.

La CGT demande ce que la CEIDF propose pour gérer cette situation ?

Réponse : quand c'est possible, on peut envoyer le trousseau de secours par un agent de sécurité et si cela n'est pas possible, c'est bien aux salariés ou au DSC de venir chercher les clés au local de sécurité du Louvre.

Commentaire : ne peut-on envisager un rapprochement des clés des DR ou DSC. Mr Lebrun aurait pu y penser en 2011 lors de la réorganisation comme il a voulu rapprocher la hiérarchie des DA.

13 Note de service avril 2017 réf 170004

La note de service avril 2017 ref 17 004 "indemnisation supplément temps de trajet domicile- lieu de travail.

Dans son paragraphe 1.2 "populations concernées" traite de l'ensemble des "collaborateurs". A qui s'adresse cette note ?

La direction peut-elle fournir aux représentants du personnel les contrats de collaboration dont il est fait référence dans ce paragraphe. Nous donner le nombre collaborateurs concernés et nous expliquer ce qu'elle entend par collaborateur au forfait. Quels sont les collaborateurs nommés sur les métiers ? En cas de conflit, à quelle juridiction le collaborateur doit-il s'adresser?

Les mots ont un sens et tout particulièrement lorsqu'il s'agit de la rédaction d'une note à valeur juridique.

Les élus CGT contestent la rédaction idéologique de la direction. Comment une direction RH peut-elle faire une confusion entre "collaborateur" et "salarié"?

Nous demandons à la direction de rédiger une nouvelle note en lien avec la définition juridique du code du travail, du contrat de travail sous lien de subordination.

En cas de refus nous soumettrons pour avis à la DIRECCTE le contenu inapproprié de ce texte.

**La Délégation C.G.T. D.P. Réseau
Isabelle MAUZAT-MARTIN. Véronique DANET-DUPUIS
Pierre PLUQUIN. Jérôme DUCAMP. Nicolas PROTIERE. Pablo HURTADO et Fabrice
BELLEGARDE (RS)**