

Réunion du 18 août 2017

Agence Pantin 4 Chemins

Le mardi 17 juillet 2017, l'agence de Pantin 4 chemins n'a pas ouvert à la clientèle à 9h15.

La Délégation CGT souhaite connaître la raison de cette fermeture ? A quelle date l'agence a été ré-ouverte ? Et dans le cadre de la satisfaction client et afin de prévenir les incivilités, quelles dispositions ont été prises pour avertir la clientèle de cet incident ?

La Direction : Seul le DA était présent, 1 salarié en arrêt maladie et 1 en absence imprévue pour motif personnel. Un affichage a été mis en place à l'agence pour prévenir les clients et indiquer l'agence de repli sur Aubervilliers. L'agence a ré-ouvert le lendemain.

 **C'est malheureusement l'exemple typique de la politique de sous-effectif menée par la CEIDF depuis plusieurs années. ET la clientèle dans tout ça ? Il est donc logique que les conséquences soient l'attrition toujours plus forte chaque année de notre stock client dont l'une des conséquences est la fermeture de 30 agences.**

Formation SARCP

Nous venons d'apprendre que des SARCP sont en formation avec un examen final ou oral de validation.

La Délégation CGT demande le nombre d'inscrits à cette session ? Le délai et contenu de cette formation ? Les critères de sélection ? Vers quelle passerelle professionnelle cette formation orienterait nos collègues (GP, Pro) ?

La Direction : La formation s'appelle "passeport patrimonial pour les nouveaux SARCP" et se déroule durant 8 jours sur une période de 6 mois en deux étapes, 1 quizz et présentation d'un cas client devant un jury. Si la prestation est insuffisante, un plan accompagnement est mis en place mais qui ne remet pas en cause la nomination. Une 1ère validation a eu lieu en novembre 2016 pour 40 collègues. Une session est en cours composée de 60 collègues avec la validation en septembre 2017. La suivante aura lieu en novembre 2017.

 **Pas de commentaires sur les critères de sélection de la part de la délégation patronale...Un bon point c'est le plan d'action qui ne remettra pas en cause la nomination à l'emploi mais aidera les nouveaux SARCP dans leur nouvelle activité au combien importante pour le développement de la CEIDF. On est preneur de ce genre d'accompagnement pour le PNE et le parcours CO/FI.**

Discrimination des salariés en temps partiel

Alors que la CEIDF recherche en interne des collègues pour évoluer vers la filière Pro, nous sommes consternés d'entendre qu'une salariée COFI en temps partiel souhaitant évoluer vers les Pro, s'est vue opposer une fin de non-recevoir au motif "en temps partiel même pas la peine !" Alors que dans d'autres agences, on propose à des COFI temps plein de s'orienter vers cette filière sans que ceux-ci en aient fait la demande.

La délégation CGT demande à la direction si le temps partiel est un critère d'inéligibilité pour postuler à un poste filière GP ou Pro ?

La Direction : Bien évidemment le temps partiel n'est pas un critère d'inéligibilité.

 **Nous savons tous parfaitement que la direction veut se débarrasser du temps partiel alors que ces collègues sont aussi générateur de PNB et de satisfaction client. C'est un non sens économique et absurde sur le plan de la gestion des compétences que d'empêcher l'accès à la filière Pro et GP au temps partiel. Il suffit de regarder tous les ans les données du bilan social fournies par la direction pour s'apercevoir que les temps partiels, surtout composés de femmes, sont absents des promotions.**

1 DSC pour 2 DSC

Mr Bertoux est à la fois DSC sur St-Denis et Aubervilliers. Cela représente 8 agences et 49 salariés. Pour exemple, la DSC Aulnay centre, 5 agences et 37 salariés.

La délégation CGT demande la nomination d'un DSC sur Aubervilliers. Ou bien est-ce là une décision d'économie ? Lorsque notre collègue prend ses congés, il donne donc délégation à un autre DSC qui se retrouve avec 3 DSC ou bien à 2 DSC ?

La Direction : c'est une décision de Gilles Lebrun de confier à 1 seul DSC. La question a déjà été traitée au cours d'un CE en avril. Les 2 entités gardent leurs prérogatives.

 **Les DSC ont du souci à se faire. Il est évident pour la Direction qu'ils sont trop nombreux et qu'on peut donc faire la même chose avec 40. Avec le futur plan stratégique, la chasse aux cadres est ouverte !!!**

Enregistrement des conversations téléphoniques

La Délégation CGT demande à la Direction de nous confirmer que les conversations téléphoniques en agence ne sont pas enregistrées.

La Direction : Les conversations ne sont pas enregistrées sauf pour Mon Banquier en Ligne et l'Agence Internationale.



Dont acte.

Qui ne dit mot consent

En juillet, nous avons posé la question suivante :

Le ministère de la justice a adapté ces horaires de travail pendant la période de canicule. Qu'a fait la Caisse d'Epargne pour ses salariés ?

La CEIDF nous accorde, la possibilité d'évacuer les locaux si la température intérieure atteint ou dépasse 34°. La délégation CGT demande l'installation immédiate de thermomètre pour contrôler la température ambiante. La Délégation CGT demande à la direction de rappeler aux salariés via intranet la procédure de droit de retrait.

La réponse de la Direction était : Le plan d'actions risque canicule 2017 du 16 juin 2017, faisant mention du lien vers l'instruction ministérielle du 24 mai 2017, est en ligne dans l'intranet, sur le site du Service Santé au travail, et dans la liste des documents relevant de l'affichage obligatoire en agence.

En partant du principe que : Qui ne dit mot consent et que pour pouvoir appliquer l'instruction ministérielle du 24 mai 2017 et mesurer la température, il faut un thermomètre, la délégation CGT demande la livraison expresse de ceux-ci.

La Direction : Non, il existe aujourd'hui dans l'entreprise, les procédures suffisantes pour pallier à toutes les difficultés que l'on pourrait rencontrer en cas de forte chaleur. Il ne faut pas s'arrêter à 34° pile car chaque situation est différente et il faut donc faire confiance aux managers pour prendre les bonnes décisions.



Bien que nous fassions confiance aux DA pour prendre les bonnes décisions, nous savons que sous la pression d'un DSC, d'un DR, ce n'est plus la même chose. De plus, décider de la fermeture d'une agence revient à s'exposer aux foudres d'un DR ou d'un Gilles Lebrun.

Formation D.C.I.

La délégation CGT veut savoir pourquoi les AGC/RGC sont exclus de cette formation, ressenti comme une discrimination. Peut-on considéré que les AGC/RGC ne sont plus habilité à vérifier et contrôler les dossiers immobiliers ? La direction s'était engagée à la mort naturelle de la filière AGC/RGC, c'est en fait une véritable mise à mort.

La Direction : La DCI est réservée aux emplois réalisant l'élaboration de la décision sur crédit immobilier ou de propositions et gestion sur la décision d'octroi. Les emplois AGC/RGC ne font pas partie des emplois concernés par cette formation obligatoire.

La délégation CGT aimerait avoir la réponse à ce point oublié le mois dernier.

Peut-on considéré que les AGC/RGC ne sont plus habilité à vérifier et contrôler les dossiers immobiliers ?

La Direction : Non, seules les personnes en capacité de décider de l'octroi d'un prêt immobilier et de la mise en force sont concernées. Par contre les AGC/RGC qui n'en font pas partie peuvent néanmoins assister les Co/Fi lors du traitement des tâches administratives.



Cette attitude vis-à-vis de nos collègues AGC/RGC est insultante et ne va pas les motiver. D'un côté La Direction leur retire des habilitations (virement externe à partir de compte Pro ou Assoc), ne les inscrit pas à une formation rentrant dans leur champ de compétence et de l'autre a besoin de ces mêmes compétences pour vérifier et scanner les dossiers crédit conso, par exemple, lors du dernier show afin d'être en conformité. Tout cela est à l'image du management CEIDF : dénigrer, rabaisser, déclasser.

Vos élu(e)s et représentant(e)s en Délégation du Personnel Réseau
Isabelle MAUZAT-MARTIN, Véronique DANET-DUPUIS, Pierre PLUQUIN
Jérôme DUCAMP, Nicolas PROTIERE, Jean-Michel EDON