

Réunion du 14 décembre 2017

Entretien préalable

La délégation CGT demande que figure sur le courrier de convocation à un entretien préalable les noms et fonctions des personnes présentes et représentants la CEIDF. En effet, des courriers de convocation à d'Athos sont transmis au salarié avec la seule mention de la présence de leur hiérarchique N + 3. Alors que l'entretien se déroule avec deux représentants de l'entreprise et sans que le salarié ne soit accompagné d'un délégué syndical. Ceci met les salariés convoqués en grande difficulté.

La Direction : Lors d'un entretien préalable, sont présents : François DE LAPORTALIERE (Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources), Annie MARTIN (Directeur des Affaires Sociales), et éventuellement un(e) juriste.

Les salarié(e)s peuvent se faire accompagner par un(e) élu(e).

 La direction fait une distinction avec 2 types d'entretiens : l'entretien préalable et l'entretien hiérarchique d'investigation... Notre inquiétude vise la sécurité et la santé des collègues !! Il n'y aucune différence de fonds ou de forme entre l'entretien d'investigation et l'entretien préalable à licenciement. Dans l'un, le collègue est averti, accompagné et préparé psychologiquement, dans l'autre, tu es seul, désarmé et soumis à une pression psychologique intolérable.

Personnes Protégées

Alors que bon nombre de collègues n'ont pas été formés sur ce sujet sensible et qui peut engager leur responsabilité et celle de l'entreprise, qu'aucune formation spécifique n'est disponible dans le catalogue formation, la délégation CGT demande dans le cadre de la prévention des risques et des incivilités de créer, comme cela existe pour le crédit immobilier, un choix "majeur protégé" lors d'un appel au CAB.

La Direction : Au vu du nombre de questions remontées (environ 9 / jour), ce n'est pas justifié !

En revanche, la base de Chloé peut être enrichie. Ce sera fait vers fin décembre.

 C'est une erreur monumentale ! En effet, ce sujet qui est extrêmement complexe et très encadré par la réglementation, engage la responsabilité des collègues et de la CEIDF.

Cela ne peut être pas être relégué à un "simple" "qui fait quoi" dans Chloé !

De plus, cela peut concerner des clients ayant des fonds importants ! Il serait intéressant de créer une filière métier de "Conseillers Spécialisés Personnes Protégées".

Prêt Immobilier

À ce jour bon nombre de COCO, sur demande de leur hiérarchie avec l'appui de la CEIDF, instruisent des dossiers de prêts immobiliers alors que cette activité commerciale ne fait pas partie de leur fiche d'emploi.

Qu'en sera-t-il à compter du 01/01/2018, puisque ces mêmes COCO n'auront pas passé la DCI !! La délégation CGT demande à la direction quelles mesures celle-ci compte-t-elle prendre pour "enfin" se mettre en conformité ?

La Direction : Les habilitations correspondent à une fiche "emploi". Les Coco n'ont pas à instruire des prêts immobiliers !

 Dont acte ! Nous prenons note qu'à partir du 1^{er} janvier 2018, les Coco ne devront plus instruire de prêts immo !

En attendant, dans la "vrai vie", c'est différent ! Afin d'être intégré dans un parcours Cofi, il est demandé aux Coco de "faire leurs preuves", notamment sur les prêts immo ! C'est en forgeant qu'on devient forgeron et c'est en sciant que Léonard de Vinci



10) Badgeage

Bon nombre de nos collègues ne badge que 2 fois par jour : le matin et le soir, soit à la demande de leur hiérarchie, soit avec l'accord de celle-ci. La délégation CGT demande à la direction de prendre toutes les mesures qui s'imposent pour que les hiérarchies (DR, DSC et DA) fassent respecter les 4 pointages par jour.

La Direction : Les 4 badgeages par jour doivent être respectés !

 Alors pourquoi des collègues ne le font pas !!!!

Formation gestionnaire de patrimoine

Les formations dispensées par l'ITB et Dauphine accessibles aux gestionnaires de patrimoine, sont prises en charge par la Caisse d'Épargne dans le cadre du Plan de Formation.

Actuellement, certains gestionnaires de patrimoine reçoivent des mails leur suggérant d'utiliser leur CPF pour

suivre ces formations.

Nous demandons quelles sont les raisons qui justifient ces demandes.

La Direction : Ce parcours a été homologué comme étant un parcours certifiant. Il est en effet, demandé d'utiliser le Compte Personnel de Formation afin qu'il soit financé par l'AGEFOS. Ce qui permet d'utiliser les fonds économisés pour d'autres formations.

Le CPF est un compte PERSONNEL ! L'entreprise se doit de continuer à intégrer ce parcours dans le Plan de Formation de la CEIDF. Les salariés doivent être libres d'utiliser leur heures de CPF comme bon leur semble ! Il s'agit d'un détournement de fonds. La loi est ainsi dévoyée.

SARCP(E) suite

Lors de vos dernières réponses DP, vous nous avez indiqué que 100 SARCP(E) avaient été validés et qu'un nouveau parcours SARCP était prévu avec 70 inscrits.

Nous nous interrogeons sur le nombre de salariés promus à ce poste, nous vous demandons de nous préciser les fonctions qui leur seront dévolues et la classification qui leur sera attribuée ?

La Direction : La validation du Passeport Patrimonial n'interfère en rien sur leur fonction et l'affectation. Ils sont déjà SARCP ou SARCP(E).

Nous vérifierons, mais nous pensons qu'ils ne sont pas tous déjà en poste ! Si vous êtes concerné(e), contactez-nous à la permanence CGT. Merci à nos amis de la CGC, CFDT, FO et le SU pour la signature de cet accord si merveilleux. Notre direction peut ainsi promouvoir des collègues sans augmentation.

Une insulte de plus envers la filière "ADMINISTRATIVE"

Lors de la fusion de 2008, les gestionnaires après ventes ont découvert qu'ils n'étaient pas d'une grande utilité pour l'entreprise et sont devenus des gestionnaires commerciaux pour les plus chanceux (ce qui ne veut pas dire grand-chose) et des bouche-trous pour les moins chanceux.

Les missions de contrôles leurs ont été retirés au fil de l'eau et le poste accueil est devenu pour une grande majorité leur poste principal.

Ces oubliés sont devenus la troisième roue du carrosse avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête avec la disparition du poste dont on leur parle de façon répétitive.

Cette population n'est pas concernée par les formations autres que les e-learning (pourquoi investir sur une filière vouée à disparaître).

La direction a décidé soudainement de faire rentrer les salariés de cette filière dans un cursus de formation avec deux modules, "L'accueil client, un moment clé" et "Prévenir et gérer les réclamations et incivilités".

Ces formations de base s'adressent à des salariés qui ont en moyenne entre 20 et 35 ans de caisse, donc d'accueil, d'incivilités et de réclamations ... et maîtrisent le sujet.

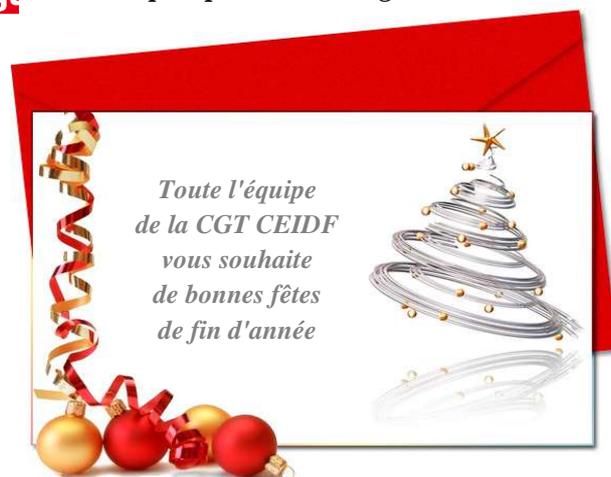
Aucune concertation entre les deux formations avec les mêmes exercices, les gestionnaires commerciaux ont eu le droit à chaque session à "mon profil assertif" par exemple. Lorsque les formateurs demandaient les attentes des stagiaires, les réponses étaient : la fiscalité, l'outil informatique, la DCI, les produits...mais pas l'accueil. Le seul point positif retenu était de ne pas être à l'accueil ce jour-là.

Le service formation sur place sur certaines sessions a bien vu le ressenti des stagiaires et les formateurs ont droit au même discours jour après jour, session après session. La délégation CGT demande à la direction de cesser ce que la filière gestionnaire ressent comme une provocation et de consulter les intéressés avant d'investir dans des formations inutiles alors qu'il y a de réelles attentes et besoins de formation.

Dans l'attente d'un peu de respect et de formation en adéquation avec les besoins des salariés.

La Direction : Pas de réponse.

Aucun respect pour nos collègues !



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



Véronique DANET-DUPUIS



Isabelle MAUZAT-MARTIN



Fabrice BELLEGARDE



Jérôme DUCAMP



Pierre PLUQUIN



Nicolas PROTIERE