



Solidaires, Unitaires et Démocratiques dans le Groupe BPCE
Section syndicale Caisse d'Épargne Ile-de-France
24 bd de l'Hôpital 75005 Paris
01 70 23 53 40 ou 01 44 76 09 77
Fax : 01 40 26 49 13
Site : www.sudbpce.com
Email : sudceidf@orange.fr



Infos CE de Mars 2014

- Médecine du travail
- Rôle de l'entreprise en cas de litige opposant un client à la CEIDF
- Non remplacement systématique des absences longues durées et conséquences
- Frais de stationnement
- Affichage tarification agences, amendes
- Ventes nettes Coffres Fort Numérique
- Recrutement des DSC et des DR

○ Médecine du travail

Alors que l'avis favorable du Comité d'entreprise sur la demande d'agrément d'un service de santé au travail autonome a été remis en décembre dernier ;

Alors que le Dr Bonnefoit quitte l'entreprise le 1^{er} avril.

L'avenir s'annonce plutôt sombre pour la médecine du travail. Comment un seul médecin va-t-il pouvoir assumer la charge qui devrait être répartie sur 2 ou 3 ? Et pendant combien de temps cette situation va-t-elle perdurer ?

Le DRHS nous fait part de ses grandes difficultés à recruter un médecin. Toutefois, il a retenu un candidat et est en attente d'une réponse qu'il espère favorable. Mais, l'impétrant n'arriverait au mieux qu'en juillet prochain. On sait qu'il est compliqué de recruter un médecin du travail et que pour mettre toutes les chances de son côté, il faut proposer une rémunération attractive. N'est-ce pas là que le bât blesse aussi ?

○ Rôle de l'entreprise en cas de litige opposant un client à la CEIDF

La Caisse d'épargne peut être amenée, dans le cadre de ses relations commerciales avec la clientèle, à faire l'objet de plaintes, contestations, mises en causes devant les tribunaux. On peut être amené à rencontrer différents cas de figure : présence du collègue obligatoire, représentation par le service juridique, assistance d'un avocat, etc. La direction apporte des précisions. S'il y a plainte du client, le témoignage individuel du salarié peut être demandé. Dans ce cadre, le département juridique rédige un scénario destiné à aider le collègue. S'il est témoin assisté, la CEIDF pourvoit un avocat.

En cas de litige civil, c'est la direction juridique qui représente l'entreprise.

Les élus **Sud** ont demandé au DRHS, qui l'a accepté, qu'une procédure soit écrite et qu'à la suite, des réunions d'informations à destination des directeurs d'agence soient organisées par le directeur de groupe (futur DSC) assisté de la direction juridique.

○ Non remplacement systématique des absences longues durées et conséquences

Depuis des mois, la CEIDF fonctionne en sous-effectif chronique et certains groupes sont totalement sinistrés. Dans ces conditions, la direction prend le parti d'aggraver la situation en décidant de ne plus remplacer systématiquement les absences longue durée au motif qu'en fin d'année dernière le contrat de service aurait été significativement dépassé aux dires de G.Dusart. Qui peut y croire ? Certainement pas les collègues qui fonctionnent avec un effectif de 2 sur 5 depuis des mois ?

Suite à ce dépassement temporaire du contrat de service, le DRHS a donné comme consignes aux DR de piloter au plus près les effectifs sur janvier et février. Selon lui, il n'y a pas de systématisme au non remplacement d'une longue absence puisque quand la situation est tendue, on prend des mesures.

Mais quel est le DR qui va prendre la décision de remplacer alors que des consignes de gestion au plus près, comprendre à la baisse c'est mieux, ont été données par le membre du directoire en charge du pôle ressources ?

Et pendant ce temps-là, il faut continuer à performer commercialement comme si l'on était à effectif complet. Que veut le DRHS ? Pousser les salariés à la maladie ? Les dégoûter ? Le presser jusqu'au burn out ? Si la direction veut des résultats commerciaux, il faut qu'elle mette les moyens humains en regard. Les élus **Sud** revendiquent le remplacement systématique des absences longues durées comme cela se faisait jusqu'au changement de directoire. Et chacun sait, que le précédent directoire n'était pas particulièrement connu pour ses valeurs humanistes.

○ Frais de stationnement

On suit le serpent de mer. La dernière fois que nous avons abordé la question, le DRHS s'engageait à recenser les agences concernées par l'absence de places de stationnement, des accords avec les mairies, ou les bailleurs éventuels, etc.

.../...

En effet, pour **Sud**, il est anormal que des collègues dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre à leur agence doivent déboursier des centaines d'euros en stationnement.

Cette situation d'inégalité de traitement des salariés d'une même entreprise n'est pas tolérable. Par ailleurs, du temps de l'ex-caisse IDFN des arrangements avaient été trouvés avec les mairies concernées. Pour quelles raisons ces arrangements ne seraient plus possibles aujourd'hui ? Neuf mois plus tard, on en est toujours au point mort. Le DRHS s'engage à préparer un argumentaire juridique pour ensuite organiser les prises de contact avec les mairies concernées et rechercher une solution amiable si elle peut être trouvée. En revanche, il refuse de mettre en place quelque régime indemnitaire que ce soit.

○ **Affichage tarification agences, amendes**

Les élus **Sud** ont voulu clarifier une fois pour toute le sujet avec G.Dusart . A quoi s'expose le directeur d'une agence dans laquelle un constat d'infraction est établi pour non-respect de l'obligation d'affichage de la tarification client, alors même que ce directeur a accusé réception du mail de rappel des consignes adressé par MM. Lebrun et Duclut ?

Le DRHS précise que l'envoi du mail a été déclenché suite à 3 constats d'infraction par la DDPP (Direction Départementale de Protection des Populations de Paris). Les procès-verbaux d'infraction sont ensuite transmis au procureur de la république qui décide de la suite à donner. Il peut décider d'engager la responsabilité de l'entreprise et de son comettant.

Toutefois, dans la pratique c'est souvent la responsabilité de l'entreprise qui est actionnée. Si tel est le cas, une sanction disciplinaire peut-elle être prise à l'encontre du directeur d'agence qui n'aurait pas respecté ses obligations ? Pour le DRHS, chaque cas est étudié et dans ce cadre, il fait la différence entre un oubli et des manquements répétés.

Afin de faciliter le respect de la réglementation, des présentoirs vont être installés dans toutes les agences qui comprendront un affichage pour les professionnels et les particuliers.

○ **Ventes nettes Coffres Fort Numérique**

Souvenez-vous : la grande effervescence de septembre 2013. Il fallait pré-vendre à tours de bras des CFN avant même le début de la commercialisation. Sur ordre et pression insistante du directeur du réseau, les DG faisaient le forcing auprès de leurs équipes car, comme d'habitude, il faut être le meilleur et ne pas se laisser distancer par les petits camarades. L'ambition du directeur du réseau ? Etre le premier de France. Non, mais ! Objectif atteint semble-t-il.

Mais à regarder le résultat des courses d'un peu plus près, il n'a pas de quoi fanfaronner.

Sur 67 000 ventes brutes en 2013, 3 076 clôtures ont déjà été enregistrées. Seuls 2 000 clients ont téléchargé le collecteur. Quel succès ! Une belle illustration d'un effort commercial conséquent pour un produit qui ne correspond pas, a priori, aux besoins immédiats des clients puisque seuls 3% l'ont exploité. Ceci, sans compter tous les clients qui ne se sont pas encore aperçus que le service était payant et pour la CEIDF l'impact négatif sur le PNB pendant les 6 premiers mois compte tenu de la remise appliquée sur le bouquet liberté. Une bien belle opération.

○ **Recrutement des directeurs de secteur commercial et régionaux**

Quels sont les profils recherchés pour les postes tant convoités de directeurs de secteur commercial (DSC) et directeur régional (DR) ? Le réseau est-il en quête de pédagogues à l'écoute, aptes à accompagner et aider leurs collègues à progresser en connaissances, en compétences tout au long de l'année ? Ou doit-il plutôt s'agir de directeurs en capacité de "mettre la pression " comme l'affirmait le chef de file du réseau dans une récente réunion de Directeurs de Groupes d'agences ?

Pas du tout ! Il s'agit de "collaborateurs et managers reconnus en performance, qui ont le projet et la motivation d'évoluer vers ces fonctions. Ils recherchent la performance, ont la capacité de piloter, d'accompagner les collaborateurs, des capacités à animer". On vous la fait courte en vous épargnant le reste du bla, bla, et autre charabia habituel des experts en ressources humaines.

Les postes de DSC ne sont pas réservés exclusivement aux directeurs d'agence (DA). Pour les DA nommés DSC, "il n'y aura pas obligatoirement de mobilité géographique, néanmoins, il paraît pertinent qu'ils ne soient pas nommés dans le périmètre où ils exerçaient précédemment ".

Tout se passe comme si la DRH et le réseau ne connaissent pas leurs salariés qui se voient proposer de rencontrer un "cabinet externe ayant en charge de faciliter la décision en réalisant un point approfondi sur les atouts, les acquis, les axes de progrès du candidat". Et chacun de repartir avec sa petite feuille de route individuelle. Bien entendu, la décision finale reste à la main du réseau commercial et de la DRH.

Heureusement qu'il y a encore des entreprises comme la CEIDF pour jeter de l'argent par les fenêtres et permettre à des cabinets experts en tout de faire leurs choux gras.

N° 16/ 2014

Le 24 avril 2014 / Les élus Sud au Comité d'entreprise

François Baron - Jean-Philippe Bastias - Jérôme Bonnard - Christine Deldicque - Martine Desaulles - Catherine Jousset - Bettina Larry - Manuelle Marchand - Françoise Quelen - Philippe Salvador - Jean-Marie Zemliakoff