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

facebook SUD BPCE

Union syndicale Solidaires

Infos CE 28 janvier 2016

- **Passeport PRO DA : la sanction de l'échec**
- **Congés 2016 : des mesures impératives**
- **Réorganisation DRH : doit progresser**
- **Loi Eckert : un encours d'1 Md€ concerné**

Passeport PRO DA

Pourquoi les rares directeurs d'agence ayant échoué au Passeport Pro DA et plus spécifiquement les DA CM7 d'une agence B se voient-ils sanctionnés par une affectation dans une agence de catégorie inférieure C voire D ?

La réponse est simple, les règles du jeu ont été modifiées en cours de route et sans information préalable des participants. Il ne leur avait jamais été dit qu'un maximum de 2 passages sanctionnait la formation. Il n'avait jamais été dit, ni écrit non plus que l'obtention de cette formation non diplômante était indispensable à la direction d'une agence de catégorie B ou A.

Le réseau se réfugie derrière les définitions d'emploi. Or à aucun moment celles-ci, que ce soit pour les DA CM7 ou CM8, ne réclament de connaissances (de base, approfondies ou maîtrisées) du marché des professionnels. Seules les finalités de l'emploi évoquent la «gestion et le développement d'un portefeuille de clients de taille adaptée sur le marché des professionnels et associations en double relation».

Alors ? Alors nous direz-vous ? Alors cette mesure prise en loucedé par le réseau ressemble à s'y méprendre à un acte de circonstance destinée à régler quelques cas de DA souvent anciens et compétents en les obligeant à céder leur poste à d'autres « mieux vus », certainement très compétents également, mais mieux vus.

De plus, qu'advient-il de ces DA CM7 affectés à la gestion d'une agence C ou D et qui, par leur animation d'équipe et leur travail, feraient en sorte que cette dernière atteigne les critères d'une agence B ? Le réseau ne s'est pas posé la question. Dommage, non ? Sans doute les considère-t-il durablement sur une voie de garage.

Congés 2016

L'alignement de la prise des jours de congés sur l'année d'acquisition ainsi que les mesures transitoires qui ont été prises pour les 6 prochaines années, c'est-à-dire le report de 6 puis 5 jours acquis en 2015 sur les années 2016 à 2021, est plutôt bien perçu par les salariés de la CEIDF. Néanmoins, sa mise en œuvre et ses répercussions probables sur l'organisation du travail dans les fonctions supports et dans le réseau commercial, les incidences sur les périodes d'ouverture et donc des fermetures d'agences notamment l'été et en fin d'année 2016 par exemple ne sont pas encore élucidées. Loin de là.

De plus, au vu du niveau des objectifs 2016, du rythme des campagnes – challenges - temps forts et autres réjouissances, des questions légitimes se font jour : que se passe-t-il en cas d'impossibilité d'épuiser la totalité des jours (RTT et congés) en 2016, pour commencer ?

Année	Salariés ayant reporté de 1 à 5 jours	Salariés ayant reporté plus de 5 jours	Total
2013	1 214	2 071	**3 285**
2014	2 130	1 058	**3 188**
2015	2 169	664	**2 833**

En moyenne, plus de 3 100 collègues reportent des congés, plus de 1 200 ont reporté plus de 5 jours. Ces chiffres considérables ne tiennent pas compte du nombre de jours purement et simplement perdus, ni du nombre de collègues concernés. Gérard, fashion-week- addict, Dusart refuse de répondre y compris sur les mesures exceptionnelles qui devraient être mises en place jusqu'en 2016 afin d'éviter ce cas.

.../...

❍ Réorganisation DRH

Réorganiser la DRH était LE grand chantier du DRHS. Dès son arrivée en avril 2013, il a mis un point d'honneur à ne voir qu'une seule tête dans SA direction des ressources humaines.

Rompant avec le passé, s'employant au grand ménage, il a entièrement renouvelé les directeurs ressources humaines, paie, relations sociales. Cela a-t-il suffi à rendre cette direction plus humaine dans ses relations avec les salariés de la CEIDF ? Pas si sûr. Si les relations avec les hiérarchiques et notamment les DR sont vraisemblablement plus fluides, celles avec les salariés, lorsqu'elles existent, demeurent chaotiques.

Absences de réponses ou réponses fantaisistes, délais de traitement des demandes inégalés dans la durée, absence d'interlocuteurs sont les principaux reproches que font les salariés.

A cela, on nous sort une enquête qualité réalisée opportunément auprès des collègues ayant eu un interlocuteur. Celle-ci fait ressortir un taux de satisfaction important en terme de délai de réponse, de qualité d'accueil notamment. Encore heureux !

Mais une enquête de qualité effectuée auprès de l'ensemble des salariés aurait sans aucun doute obtenu des résultats différents. La direction des ressources humaines ne peut QUE progresser.

❍ Loi Eckert

La loi Eckert relative aux comptes inactifs et contrats d'assurance-vie en déshérence est entrée en vigueur le 1er janvier dernier. C'est un encours global d'1 milliard pour plus de 700 000 comptes qui, le 31 décembre si rien n'était fait durant l'année, disparaîtrait du bilan de l'entreprise vers la CDC. Des actions existent sur les comptes des clients particuliers, pros, associations et tutelles avec plus de 5000 €. Rien ne serait fait *a priori* à la connaissance du DRHS, sur les 52 000 clients décédés détenant 157 M€ d'encours. Aurait-on déjà fait une croix sur les successions ? Quels liens avec l'assureur dans la recherche des héritiers des contrats d'assurance éventuels ? Quelles actions sont menées auprès des héritiers lorsqu'ils sont connus ?

N° 01/ 2016

Le 2 février 2016 / Les élus ***Sud-Solidaires*** *au Comité d'entreprise*
François Baron - Pierre Bouvier - Christine Deldicque - Martine Desaules - Jean-Philippe De Sousa
Michèle Di Cicco - Catherine Jousset - Bettina Larry - Manuelle Marchand - Françoise Quelen - Frédéric Roy

J'ADHÈRE AU SYNDICAT NATIONAL SUD-BPCE

NOM ……
PRENOM ……
SEXE ……
DATE DE NAISSANCE ……
ADRESSE PERSONNELLE ……
……
……
EMAIL PERSONNEL ET/OU PROFESSIONNEL : ……
NOM DE L'ENTREPRISE ……
ADRESSE DE L'ENTREPRISE ……
……
……
FONCTION ……
AFFECTATION ……
CLASSIFICATION……
COTISATION MENSUELLE (0,40% DU SALAIRE NET)……

JE M'ENGAGE A PAYER MA COTISATION.
LE …… A ……
SIGNATURE