



Martine Desaulles



Jean-Philippe Bastias



Valérie Boisliveau



David Espin



Sabrina Nouri



Boris Violet



Paméla Van Wayenberghe



Cécile Marchesi



Thierry Bordier

BiDouilleR

La BDR comme la BDD peine à recruter, à fidéliser. Alors en manque d'imagination elle recycle un vieux projet d'avant Covid dans l'urgence avant que ses instigateurs ne quittent le navire ou ne partent à la retraite. Mauvais timing pour *Sud* : plutôt que ce déploiement à marche forcée, la direction aurait pu mettre à profit les 2 années de pandémie pour mettre en œuvre son projet. Retour sur une Réorg dont le maître mot sera polyvalence. Quelles seront les conséquences de cette énième "adaptation" ? Les élus *Sud* craignent que cette réorganisation serve de laboratoire pour la mise en œuvre dans un avenir proche d'un "Grand Middle" à la DS2C.

Dans les Centres d'Affaires

La BDR souffre d'un important turnover concernant surtout les Chargés d'Exploitation.

Un turnover essentiellement dû au manque de valorisation financière surtout en ces temps d'inflation, mais ça la Caisse ne l'entend pas. Elle préfère croire que ceci est dû à la seule absence de gestion d'un portefeuille par les jeunes Chargés d'Exploitation et supprime donc la filière au profit d'un poste de Chargé d'Affaires adjoint. Conséquence directe une accélération de la perte de savoir au sein des Centres d'Affaires où nous craignons qu'il ne subsiste que des "Super-vendeurs" rejetant les risques et leur analyse au seul Siège.

Sur 10 Centres d'Affaires Entreprise, il n'en subsistera que 7 ce qui aura pour conséquence des mutations géographiques ayant un impact sur les temps de déplacement des salariés que la CEIDF est incapable de calculer.

Sans parler de l'accroissement de la taille de la zone de chalandise générant des temps déplacements chez le client plus important.

Le pilote en cours démontre les limites de l'exercice avec des Chargés de Banque cantonnés à leur marché d'origine. La polyvalence serait-elle déjà remise en cause ? Mais aussi un système informatique qui ne suit pas. Décidément à la Caisse on met une nouvelle fois la charrue avant les bœufs. On dit que gouverner c'est prévoir, il faut croire que cela n'est pas une vertu à la CEIDF.

Quid des salariés fragiles, quid des parents ? Ça, la direction ne s'en soucie guère.

Au Siège

On crée un poste hybride Back Office/Commercial nommé Chargé de Banque au Quotidien. Une sorte de technico-commercial polyvalent capable à la fois de renseigner le client sur toutes ses demandes mais aussi de lui placer au passage quelque produits. Il lui faudra en moins de 3 mois connaître tous les métiers du Siège sur 2 marchés (Entreprise + Institutionnel) mais aussi être capable de vendre, le tout sans aucune compensation financière.

Aujourd'hui sans objectifs commerciaux, qu'en sera-t-il dans 2 ou 3 ans ?

Il aura en charge un portefeuille équivalent à 4 Chargés d'Affaires, ce qui nous semble disproportionné. Même en BDR la taille ça compte. Quant au télétravail la hiérarchie considère que l'accord ne s'applique pas à elle et y fait obstacle depuis le début de sa mise en œuvre. Nous veillerons à ce que de telles pratiques cessent.