



Sud-Solidaires BPCE

Section CEAPC

24, Rue du 24 février – 79000 NIORT

tel : 05.16.36.22.15 – 05.16.36.22.16

mel : sudceapc@yahoo.fr

www.sudbpce.com

 SUDBPCE

Union
syndicale
Solidaires

DELEGUE-ES DU PERSONNEL POITOU-CHARENTES REUNION DU 20 Juillet 2017

Elu-es **Sud-Solidaires**: Gabriel Breuillat, Pierre Frey, Béatrice Jolly, Carole Le Royer, Christel Personne, Erwan Theret

Déléguée Syndical **Sud-Solidaires**, Nathalie Paitreault

Le syndicat **Sud-Solidaires** demande que toutes les questions soient inscrites dans le compte-rendu, même celles considérées par la direction comme ne relevant pas des DP. Le fait d'inscrire les questions N°x, ne relèvent pas de la compétence des DP, ne permet pas aux collègues qui lisent les comptes-rendus de savoir qu'elle était la question posée. La direction ne respecte pas non plus la loi qui l'y oblige.

Conformément à l'article L2313-1 du code du travail de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise et de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle :

Les Délégué-es Du Personnel **Sud-Solidaires** demandent à la direction de répondre aux nombreuses questions de 2016 et 2017, car celles-ci relèvent bien de la compétence des DP, elles concernent la santé des salarié-es et les conditions de travail.

La direction affirme de nouveaux qu'elle ne répondra pas à l'ensemble des questions 2016 et 2017 reposées en juillet 2017, et ne désire pas y revenir ni en lecture ni en écriture sur les comptes rendu. Sud-Solidaires EN PREND ACTE L'INSPECTION DU TRAVAIL SERA SAISI.

1/ Pourquoi la direction indique-t-elle, sur le mois de juin, 3 collègues qui sont en changement d'affectation dans le tableau « des collaborateurs recrutés en CDI et ou en CP » ? Nous demandons la simple liste des nouveaux salarié-es. **La liste des missions, des CDD, des intérimaires, les stagiaires et les remplacements maternité est mise à jour chaque mois sur l'intranet. Si vous avez identifié une anomalie, merci de nous la préciser**

La direction demande de leur fournir un exemple

2/ Est-il possible que la synthèse des prêts soit directement scannée et mise dans le DRC comme le FCC pour une meilleure conformité, et surtout quand il n'y a pas de délégation à appliquer ?

Cette question n'est pas de la compétence des DP d'après la direction alors qu'il s'agit bien des conditions de travail. De plus cette question est une simple demande d'aide technique et d'amélioration du système afin de faciliter la mise en conformité et de

permettre aux salarié-es de gagner du temps.

3/ En ce qui concerne le budget festivités alloué de 60 € par ETP, et dans le cas d'une impossibilité des collègues de se rendre à ce repas, les collègues demandent de pouvoir compenser par l'achat d'un panier garni à hauteur de 60 € ? **Non il s'agit d'un repas d'équipe financé par l'entreprise et non de l'octroi de 60€ par salarié.**

La direction répond que cette question n'est pas DP, mais de toute façon la réponse est NON. Le fait d'offrir un panier garni est, pour l'Urssaf, un avantage en nature. Cependant et en cas de mésentente ou d'absence, **Sud-Solidaires** vous invite à vous faire rembourser, sur présentation du ticket, un repas de fin d'année à hauteur de 60 euros. En revanche aucun problème pour la direction de présenter des factures « loisir » (karting, bowling, journée bateau, golf....)

4/ La direction peut-elle confirmer que ce budget de 60 € par ETP existe bien, par souci d'équité, autant à la BDR qu'à la BDD ? **Toutes les Directions de l'entreprise ont des budgets dédiés à ce type d'évènement**

Pas de budget précis pour la BDR, mais cela fait partie de la charte de management. Ce budget étant à la main des chefs, dans certains pôles BDR ou bien dans certaines agences BDD, les collègues n'en voient tout simplement pas la couleur. Ne pas hésiter à le demander, cela fait aussi partie de la charte de management !

5/ Sur quels critères la direction discrimine les « non commerciaux » dans le cadre de la prime TBA. En effet la part variable est elle aussi versée à des « non commerciaux » en utilisant d'autres critères. Les collègues à temps partiels se voient aussi discriminés ayant moins de temps de travail et pour autant, ayant les mêmes objectifs.

Pas DP d'après la direction, **Sud-Solidaires** affirme bien que la question

porte sur les conditions de travail et d'égalité entre les collègues. Elle nous renvoi vers les comptes rendu du CE et du CHSCT !! Par contre aucun souci pour le salaire fixe, celui étant basé sur les heures effectuées ! Collègues du réseau et collègues des pôles supports, nous sommes tous dépendant des uns des autres, la direction divise pour mieux régner.

6/ Comment se fait-il qu'une agence ayant la même structure (3 personnes, fermée l'après-midi), les mêmes horaires les mêmes objectifs qu'une autre, se voit attribuer un stagiaire été et pas l'autre ?

(Exemple ; Matha a eu le droit à un stagiaire, le Fief non !!!) **L'attribution des stagiaires été a été définie en concertation entre la ligne managériale et la DRH en fonction des contraintes d'activités et d'organisation des différents points de vente sur la période estivale**

La demande des stagiaires d'été doit être faite auprès du DG, il faut dans ce cas lui poser directement la question !!! Il est inadmissible de voir les collègues décaler ou annuler une partie de leurs congés d'été, sous prétexte que l'agence n'ayant pas d'auxiliaire d'été, suite à un mauvais choix du DG ou DR, ne peut ouvrir faute de personnel. **Sud-Solidaires** dénonce fermement les problèmes récurrents et chroniques de sous effectif. Il y a une dizaine d'année, cela aurai été inimaginable, aujourd'hui et de plus en plus, dans certaines agences il y a plus de CDD que de titulaire !

7/ Lors des sprints, sur quel référentiel métier la direction impose aux collègues de s'auto-objectiver sur un nombre de produits à vendre au cours de celui-ci ? **Il semble qu'une confusion soit réalisée entre sprints et référentiels. En effet, il est rappelé que le sprint est un dispositif d'animation qui concerne la vente de produits simples. C'est donc un outil qui booste les émulations collectives et la dynamique commerciale en vue de favoriser l'atteinte des objectifs. Le référentiel métier définit les compétences nécessaires à l'exercice du métier. Enfin, le référentiel d'activités définit les**

activités cible et les résultats attendus dans managériale garde la main pour l'adapter en fonction des contraintes d'organisation et d'activité de leur point de vente.

En tout état de cause, le fait de s'auto-objectiver n'a pas de lien avec les référentiels

La direction nous a rappelé la définition du sprint, du référentiel métier et du référentiel d'activité. **Sud-Solidaires** demande de répondre à la question. Il est inadmissible de se voir demander les

l'exercice du métier. Pour ce dernier, la ligne nombres de ventes que nous prévoyons. C'est ce qu'on nomme le LEAN MANAGEMENT. Chacun s'auto objective, de manière collective qui plus est, et en cas de non atteinte la faute est sur le collègue, manipulation, infantilisation et culpabilité! Refuser ce management pervers!

8/ La direction a demandé de remonter un cas précis d'un poste non ouvert à l'ensemble des collègues sous intranet, par exemple le poste de DA agence La Rochelle La Pallice, le poste de GC à Surgères. **L'essentiel des postes font l'objet d'un appel à candidature. Pour une minorité, les entretiens de carrières ou les précédents appels à candidatures sur le même emploi, permettent d'accélérer le processus de recrutement sans appel à candidature.**

La direction en prend note mais elle n'est pas surprise que certain poste ne soient pas ouvert car il ne s'agit que de transfert d'agence ! Et ou de copinage !

9/ Dans une agence de 5 ETP et suite aux diverses absences congés, formation, temps partiel, un collègue a dû travailler dans le stress. Quelle est la procédure que le collègue doit appliquer en cas de malaise vagal, d'agression ... ? Sur quel texte se base la direction pour ne pas tenir compte de la santé et de la sécurité des salariés ? **La Direction répond à l'ensemble de ses obligations en matière de sécurité et de santé de ses salariés. Ainsi, des dispositifs de protection pour ce type de situation sont en place en CEAPC depuis de nombreuses années : PTI, Bouton agression, SOTEL.....**

La direction rétorque par la mise en place de procédure sous l'intranet : PTI et procédure agressions ! Alors que la question posée est encore une fois sur les problèmes de sous effectifs ! Et de sécurité ! Cela est révoltant ! Comment peut-on, seul, gérer les MAD et RPM, le gab, l'accueil, les mails, le flux et le téléphone seul ! Nous pouvons ouvrir une agence avec une seule personne, cela ne pose aucun problème à la direction mais vous pouvez consulter votre DA, DR ou DG pour un éventuel aménagement des horaires d'ouverture, (ouvert en flux le matin, ouvert sur RDV l'après-midi). La gestion se faisant au cas par cas, la direction quant à elle se moque bien de tout ça, tant que les chiffres sont là !

10/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires**, demandent, et se font porte-parole de collègues, à ce que, lorsqu'il y a dépôt de plainte suite à agression, un supérieur hiérarchique accompagne le, la salarié-e afin que le nom de l'agressé-e n'apparaisse pas sur le document mais que ce soit le nom du supérieur hiérarchique. L'agresseur pourrait redoubler de violence à la lecture du nom du salarié qu'il a agressé, alors qu'un nom inconnu ne développe pas cette surenchère de violence.

La direction répond que tout dépôt de plainte doit être nominatif, le collègue agresser peut demander à être accompagné par le DA, un agent de sécurité,Le dépôt de plainte se fait sur les heures de travail. De plus des travaux sont en cours auprès du CHSCT. **Sud-Solidaires** vous rappelle qu'il est impératif de ne pas ignorer ni minimiser les agressions verbales et plus encore celles physiques. La déclaration d'agression doit être systématiquement faite, une demande de suivi par Psy France est fortement recommandée ainsi qu'un RDV à la médecine du travail. Les déclarations d'agressions sont de plus en plus nombreuses d'une année sur l'autre.(quid de la tarifications, RHD, sous effectifs).



Sud-Solidaires BPCE

Section CEAPC

24, Rue du 24 février – 79000 NIORT

tel : 05.16.36.22.15 – 05.16.36.22.16

mel : sudceapc@yahoo.fr

www.sudbpce.com

 SUDBPCE

Union
syndicale
Solidaires

11/ La loi El Kormhi du 08/08/16, Article L3142-4 modifie les modalités de prise de congés. Merci de bien vouloir mettre à jour sous intranet.

Procédure à jour sur Intranet. Cette loi prend en compte l'annonce de l'handicap chez un enfant et donne droit à 2 jours de congés. (Seul le médecin via une attestation confirme l'handicap).

12/ Merci de nous fournir la liste des postes vacants, congés maternité, des CDD et Intérimaires

Listes remise en séance

DELEGUE-ES DU PERSONNEL AQUITAINE REUNION DU 20 Juillet 2017

Elu-es **Sud-Solidaires**: Fabienne Monmarin, Pierre-Jean Dessandier,
Déléguée Syndical **Sud-Solidaires**, Jean-Philippe de Bortoli

Sud-Solidaires rappelle que les Délégué-es du Personnel ont pour mission, conformément à l'article L2313-1 du code du travail de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise et de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

1/ Quel est le nombre de poste de DAA vacant à fin juin 2017 sur le territoire 33, 24, 47 ?
[Cf documents joints](#)

Seulement 2 postes seraient vacants ???!!! On est plus que dubitatif. On sait que des promotions sont effectuées en ce moment au sein de la CEAPC et particulièrement sur l'ex CEAN, sans appel à candidature et sans tenir compte des avis des DA, DG, et des GRH...Curieux est donc un doux euphémisme.

2/ Conformément à l'article L2313-1 du code du travail ci-dessus, les Délégué-es du Personnel Sud-Solidaires demandent à la direction :

De rappeler la règle de calcul des jours libres pour les salarié-e-s à temps partiel et demande le nom de l'interlocuteur à solliciter pour obtenir une explication en cas de désaccord. Nous vous invitons à consulter la note relative « aux modalités de prise de congés » rubrique « jours fériés » disponible sous l'intranet.

Pour toute interrogation complémentaire, les collègues du service paie à Poitiers peuvent être sollicités.

Sous CulturNet, se rendre dans mon entreprise, vie sociale, modalité prise de congés et dans la première partie sélectionner temps partiel. Donner la réponse aurait sans doute été plus simple.

Mais quand on veut rester dans le flou, c'est qu'il y a un loup comme dirait l'autre. Et quand on connaît la propension de l'entreprise à gratter ces dernières années des congés ou des heures sur le dos des salarié-e-s, il ne faut pas s'étonner de ce genre de réponse.



Sud-Solidaires BPCE

Section CEAPC

24, Rue du 24 février – 79000 NIORT

tel : 05.16.36.22.15 – 05.16.36.22.16

mel : sudceapc@yahoo.fr

www.sudbpce.com



3/ Comment est comptabilisé le travail du samedi pour les salarié-e-s à temps partiel ? Le travail du samedi compte-t-il pour un jour ou pour une demi-journée de travail ? Nous vous invitons à consulter la note relative au « temps partiel » disponible sous l'intranet et plus spécifiquement la rubrique « comment calculer mon coefficient de rémunération et mes jours de congés ».

Pour toute interrogation complémentaire, les collègues du service paie à Poitiers peuvent être sollicités.

Comme on le dit dans notre Sud Ouest : « tape en touche et le plus loin possible » ou si t'as besoin de rien demande à la DRH.

4/ Le nombre de salarié-e-s à temps partiel du fait de l'accord national sur les départs progressifs avant la retraite ? Pas de réponse !

Comme quoi au bout de 3 questions, les questions sur les personnes à temps partiels ça gonfle... celles-ci apprécieront ! Et après on veut nous

6/ Quel est le nombre de salarié-e-s au sein de la BDD et de la BDR avec des mandats (IRP, politique) ? Pas de réponse

Que des personnes soient impliquées dans la vie de l'entreprise ou dans la société civile, zéro intérêt vu que ça ne fait pas de buchette pour l'entreprise. Pourtant à chaque bout de phrase on nous rabâche que l'on est : une entreprise éco citoyenne... étonnant non, aurait dit feu Desproges.

7/ Comment sont comptabilisé-e-s en termes d'ETP les salarié-e-s avec des mandats ?

L'ETP est proratisé en fonction du temps de mandat.

Déjà on a une réponse, c'est bien ☺. Bon après, il ne faut pas en demander trop non plus. Plus c'est court plus c'est bon pour l'entreprise. Sinon, nous on dit que c'est faux ; mais c'était pour le plaisir.

8/ Combien de salarié-e-s ont demandé à récupérer des heures suite à des dépassements d'horaires en juin ? Combien d'heures ont été demandées ?

Pas de réponse

vendre une entreprise soucieuse de ses salarié-e-s, sic !

Seul 5 personnes seraient concernées ? C'est vrai que la direction n'aime pas trop « partager » ce genre d'information. On ne sait jamais: des salarié-e-s à temps partiel ou non pourraient demander dès 58 ans à travailler à hauteur de 80% et là, ça compliquerait le travail de la DRH. (Tant pis donc pour les salariés qui s'assoient une nouvelle fois sur leurs droits).

5/ Combien de salarié-e-s ont-ils/ ont-elles été convoqué-e-s à un entretien en vue d'une sanction disciplinaire au mois de juin ? Pour quelles raisons ? Pas de réponse

Tout est dans la non réponse de la direction. Un bilan annuel est fait une fois par an au Comité d'Entreprise... Bref, circulez, il n'y a rien à voir.

C'est une question sur les conditions de travail des salarié-e-s mais curieusement pas de réponse. Bon il faut dire que c'est un vieux loup de mer car quand les dépassements d'horaires se comptent en milliers d'heures et que seulement quelques dizaines sont déclarées et récupérées, il vaut mieux ne pas répondre. A quand un système comme nos collègues parisiens où le poste de travail ne peut être démarré et arrêté qu'au moyen de son badge et où toutes heures travaillées sont comptabilisées ? C'est pourtant possible avec les nouveaux postes de travail !



Sud-Solidaires BPCE

Section CEAPC

24, Rue du 24 février – 79000 NIORT

tel : 05.16.36.22.15 – 05.16.36.22.16

mel : sudceapc@yahoo.fr

www.sudbpce.com



9/ Si l'entreprise envisage de revenir sur sa décision de ne plus maintenir le salaire pour les élu-es qui exercent un mandat politique ? La CEAPC a dénoncée sur le 1^{er} semestre 2017 l'usage qui consistait à maintenir le salaire des salariés élus locaux lorsqu'ils étaient dans l'exercice de leur mandat, quand bien même la réglementation ne le prévoyait pas et que ces salariés percevaient au titre de leur mandat d'élu local une indemnité de fonction. L'entreprise n'a pas vocation à revenir sur sa décision. En effet cela représente un cout notable pour la CEAPC, le nombre de salariés ayant un mandat d'élu local ayant augmenté (plus de 100 KE bruts chargés en 2016). Par ailleurs dans le cadre de la démarche RSE, la CEAPC valorise l'engagement externe des salariés par ex via le dispositif « Solidaire : Ensemble et Engagés » sans pour autant leur faire bénéficier d'une rémunération supplémentaire. Or dans le cas précis de cet usage du maintien de salaire pendant l'exercice du mandat d'élu local, le salariés est à la fois rémunéré par la CEAPC et la commune-le département-région.

Ah comme quoi quand ça touche les intérêts de l'entreprise, on a une belle réponse sur 10 lignes. Après, on rit...jaune. Cela coutait 100 KE à l'entreprise/ an sur 100 Millions de masse salariale/an bref une peccadille et ça serait ça l'argument ?!!! La jalousie que ça susciterait entre les collègues qui ont un mandat et à qui l'entreprise faisait l'avance et les autres...C'est une plaisanterie. Ne serait-ce pas plutôt pour «encourager» ceux qui participe à des activités créées par l'entreprise au détriment de ceux qui font une activité hors entreprise fusse t'elle pour le bien de la collectivité ? En tout cas c'est clair si c'est hors entreprise c'est pour ta pomme ! Bel esprit de civisme et après, ça donne des leçons. Pour dénoncer des avantages qui ne coutent pourtant rien à l'entreprise, il y a du monde ! Mais pour ne serait ce que respecter le peu de droit qu'il reste au salariés ou en créer de nouveaux pourtant légitimes, là il n'y a plus personne. Entreprise éco... quoi... déjà ?

10 / Conformément à l'article L2313-1 du code du travail ci-dessus, les Délégué-es du Personnel Sud-Solidaires demandent à la direction : Pourquoi notre collègue de Créon n'a pas de poste de travail ? Pourquoi la direction refuse de le rapprocher de son domicile ? Pas de réponse

L'entreprise doit donner à chacun de ses salariés les moyens d'exercer son métier ! C'est un minimum ! Nous allons

donc nous rapprocher de l'inspecteur du travail et voir ce qu'il en pense.

11/ La liste des postes vacants, des CDD et intérimaires, des congés maternités

Chargé d'affaire PME : lot et Garonne

Directeur agence : St Médard en Jalles

Assistant comptable et reporting réglementaire : Bordeaux

Gestionnaire clientèle particulier : Sarlat

DELEGUE-ES DU PERSONNEL LANDES ET PYRENEES ATLANTIQUES REUNION DU 21 Juillet 2017

Elu-es Sud-Solidaires: Annie Duhart, Philippe Segas, Florence Tixador

Nous vous rappelons que les Délégués du Personnel ont pour mission, conformément à l'article L2313-1 du code du travail de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi



Sud-Solidaires BPCE

Section CEAPC

24, Rue du 24 février – 79000 NIORT

tel : 05.16.36.22.15 – 05.16.36.22.16

mel : sudceapc@yahoo.fr

www.sudbpce.com



que des conventions et accords applicables dans l'entreprise et de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Ainsi, la question 1 du Syndicat SUD SOLIDAIRES ne relève pas de la compétence des DP.

Voici la question qui, selon la direction, ne relève pas de la compétence des DP :

1/ Les délégués du personnel **Sud-Solidaires** demandent quelques précisions sur le fonctionnement des agences et notamment sur les « relations inter-métiers », depuis la mise en place de RHD.

En effet, dans certaines agences, une fois passé le démarrage de RHD, on s'aperçoit que certaines vieilles habitudes ont très vite repris le dessus. Certains GC recommencent à prendre les CC pour leur « secrétariat », à savoir que les CC, qui ont une liste de clients propre à traiter, se retrouvent avec différentes tâches à traiter qui concernent des clients de GC, ces activités sont souvent chronophages et empêchent les CC de mener à bien leur propre mission.

Il ne nous semble pas que le fonctionnement avec RHD était ainsi prévu et les délégués du personnel **Sud-Solidaires** souhaitent que l'organisation et le fonctionnement soient rappelés. [Pas DP](#)

Comme par hasard, les questions qui dérangent ne relèvent pas de la compétence des DP. Nous pensons qu'au contraire, cette question relève bien des DP car il en va des conditions de travail et de la santé de nos conseillers clientèle. RHD n'a pas du tout été présenté ainsi, chaque collègue du réseau devait s'occuper de ses propres clients et les CC devaient s'occuper de leur liste, et orienter les clients vers leur gestionnaire de clientèle. Aujourd'hui, selon les agences, il en va différemment et les CC assurent le secrétariat des GC. Ils se voient confier toutes les tâches sans aucune valeur ajoutée mais particulièrement chronophages, en résumé tout ce que les GC n'ont « pas le temps » de faire, mais que les CC doivent prendre le temps de faire en plus de leur activité à l'accueil, du traitement de leur liste et de leurs propres tâches administratives.....

2/ Le 27/09/16, une réunion s'est tenue, à l'issue de laquelle la direction s'était engagée à réétudier sa position quant à la tarification jeunes, nos jeunes salariés ne bénéficiant aujourd'hui d'aucune remise par rapport au tarif client jeune.

Les délégués du personnel **Sud-Solidaires** demandent où en est cette étude ? [La tarification jeune correspond à une offre promotionnelle. Par conséquent il n'est pas possible pour les salariés concernés de cumuler le bénéfice des avantages tarifaires avec cette offre promotionnelle.](#)

[Contrairement à ce que nous donne la direction comme réponse, cette tarification n'est pas du tout une offre promotionnelle mais fait partie](#)

[intégrante de la tarification officielle appliquée à nos clients.](#)

[En résumé, et pour faire simple, nos jeunes collègues ne bénéficient d'aucun avantage tarifaire sur leur forfait de compte qu'ils paient au même tarif que nos jeunes clients.](#)

[L'accord sur les avantages au personnel n'est donc pas respecté !!!!](#)

3/ Les délégués du personnel **Sud-Solidaires** demandent à la direction la liste des postes vacants, des congés maternité, des CDD et intérimaires, sur le territoire de l'Adour.



Sud-Solidaires BPCE

Section CEAPC

24, Rue du 24 février – 79000 NIORT

tel : 05.16.36.22.15 – 05.16.36.22.16

mel : sudceapc@yahoo.fr

www.sudbpce.com

 SUDBPCE

Union
syndicale
Solidaires

Extraction intranet, rubrique « ressources humaines » ☞ « gestion des emplois et des compétences » ☞ « les offres CEAPC » le 190717 :

pas de poste ouvert à candidature. Cf documents joints.



On ne lâche rien et avec vous à nos côtés c'est beaucoup mieux, rejoignez nous en adhérant et en votant Sud.

Pour information :

Pour un salaire net fiscal de 1400 euros nets mensuel, la cotisation est de $1400 \times 0.40 \%$ soit 5.60 euros par mois et 66% des cotisations sont reversées en crédit d'impôts, soit le prix d'un café ☺

Sudamicalement

Ceapc.sudbpce.com