



DELEGUE-ES DU PERSONNEL POITOU-CHARENTES REUNION DU 22 MAI 2018

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

Déléguée Syndicale **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 :

1/ Le salaire étant une des composantes du contrat de travail (négociations bloc 1), il est indiqué dans l'intranet que le mode de calcul de la PV est indexé à un salaire de référence relatif à la classification ; la direction peut-elle expliquer pourquoi le salaire moyen pris en compte dans ce calcul pour la classification E est inférieur à celui de la classification D ? Réponse CEAPC, en 2018, les salaires de référence utilisés dans le cadre de la PV au titre de 2017 sont les salaires moyens constatés par classification au 31/12/2017. Comme précisé sur la copie d'écran, la classification E a commencé à être utilisée sur l'année 2017 (cf nouveau système de classifications). La classification D intègre donc des salariés ayant une ancienneté société et/ou emploi supérieur à ceux de la classification E, et de fait ayant une rémunération supérieure.

Commentaires **Sud-Solidaires, C'est clair comme de l'eau de roche ! RHD et RHD 20#20 ont fait passer les anciens automatiquement en E en 2018. La direction devra donc revoir le salaire de référence de la classification E en 2019, pour la part variable 2018.**

2/ S'agissant des tableaux de pilotage, la direction a précisé récemment (CR DP Adour du 22 mars 2018) que ceux existants sous intranet étaient suffisants pour piloter les agences (activité et résultats) ; alors pourquoi les témoignages des collègues corroborés par nos visites d'agences font état de l'existence d'un tableau spécifique relatif aux « clients non vus », à remplir chaque samedi matin avant 9h00 ? La direction peut-elle faire cesser cette pratique ? Réponse CEAPC, confirme sa réponse apportée dans le CR DP Adour demars « Il est rappelé que les tableaux fournis par l'entreprise et les outils déployés sont largement suffisants pour le pilotage et les communications individuelles auprès des collaborateurs », concernant spécifiquement le tableau de suivi transmis par les délégués du personnel.

Commentaires **Sud-Solidaires,Passez à la 3 !!**

3/ La direction a précisé par écrit dans le CR des DP Adour du 22 Mars 2018, à la question n 2, que « En aucun cas de tels tableaux n'ont vocation à être présentés ou transmis aux collaborateurs, ni utilisés à des fins de leviers de pilotage ou de motivation à leur égard, les salariés n'ayant pas à accéder aux résultats individuels de leurs collègues ou à un quelconque outil de classement nominatif ou de comparaison individuelle. Il est rappelé que les tableaux fournis par l'entreprise et les outils déployés sont largement suffisants pour le pilotage et les communications individuelles auprès des collaborateurs », la direction peut-elle

rappeler cette consigne aux « managers » afin que ces tableaux nominatifs et comparatifs, existants dans l'espace partagé, disparaissent enfin de façon définitive.... ? Réponse CEAPC, Un rappel a été réalisé.

Commentaires Sud-Solidaires, si vous en voyez toujours dans vos agences, merci de les envoyer à Sud-Solidaires. Ne pas hésiter à montrer la réponse de la direction si le phénomène persiste !!

4/ L'agence de Rochefort Briand est sans DA depuis le 1^{er} Avril 2018 ce qui complique le quotidien de travail. Comment les collègues doivent-ils gérer les dossiers hors de leurs délégations, les MAD, le RPM, les pros et la validation des congés ? Réponse CEAPC, Un nouveau DA est nommé depuis le 22/05 (la précédente DA ayant quitté ses fonctions le 24/04 et une organisation temporaire de suppléance ayant été organisée dans l'intervalle).

Commentaires Sud-Solidaires, pas d'anticipation de la CEAPC, alors que le départ en retraite était prévu bien en amont !

5/ La situation est identique à l'agence de St Jean D'Angély ? Réponse CEAPC, Une organisation de suppléance est mise en œuvre dans le cadre de l'absence actuelle du Directeur d'Agence.

Commentaires Sud-Solidaires, le vivier de futurs DA doit être particulièrement vide, est-ce une question de salaire ? Manque d'organisation ? Nous reposerons la question et gageons qu'un remplacement soit effectif rapidement pour le bien-être de l'équipe.

6/ Quid de la situation du centre d'affaires de La Rochelle, qui est actuellement sans directeur ? Réponse CEAPC, Les activités de management du CA sont temporairement réparties entre les Directeurs des autres CA. Une réflexion concernant l'organisation est en cours.

Commentaires Sud-Solidaires, à ce jour, un seul Directeur fait la suppléance et doit jongler entre 2 postes. Prenons les paris qu'on y sera encore en juillet comme pour la question précédente, au détriment des collègues et des clients, la CEAPC ne semble pas mesurer la gravité de certaines situations !

7/ La CEAPC a fait une déclaration à la CNIL le 16 février dernier concernant nous citons « enregistrement des conversations téléphoniques des chargés d'affaires banque à distance de la CEAPC ». Déclaration faite par Christine Dropsy. La CEAPC demande la conservation de ces enregistrements pour une durée de 5 ans. Les recommandations de la CNIL en matière de règlement européen est, nous les citons « Sauf texte imposant une durée spécifique ou justification particulière, les enregistrements peuvent être conservés jusqu'à six mois au maximum. Les documents d'analyse peuvent quant à eux être conservés jusqu'à un an. ». Les Délégué-es du Personnel **Sud-Solidaires** demandent à la CEAPC de leur fournir le texte imposant une durée spécifique ou justification particulière qui fait que la déclaration à la CNIL est de 5 ans. Réponse CEAPC, Sauf texte imposant une durée spécifique ou justification particulière, la CNIL préconise une durée de conservation des enregistrements ne dépassant pas six mois pour les enregistrements effectués à des fins de formation ou d'évaluation du personnel mais prévoit une possibilité de le garder durant cinq ans à des fins de preuve, notamment dans le secteur bancaire. En effet, lorsque les enregistrements sont réalisés à des fins de preuve en matière bancaire, la durée de conservation doit être conforme aux articles 321 -78 et 321 -79 du Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers (cinq ans maximum). L'enregistrement des conversations permet de sécuriser les transactions que les collaborateurs seraient amenés à passer. Le système NICE est commun à celui mis en place à la DSB BDR et à la trésorerie. Les données sont archivées pour une durée de 5 ans. La déclaration CNIL concernant ce dispositif a été faite en octobre 2014. La CNIL a accusé réception de cette déclaration et ainsi validé son contenu.

Commentaires Sud-Solidaires, Protection ou Répression ... ?? Pourquoi avoir choisi la durée maximale de conservation des données ? Le temps nous le dira...

8/ Le règlement intérieur stipule que les codes d'accès sont personnels, la direction peut-elle nous expliquer comment un collègue en CDI depuis le 2 mai n'ait toujours pas ses codes d'entrée dans l'agence ? Comment peut-il faire le GAB, sans utiliser le code d'accès des autres collègues, sachant que le DA a déjà fait le nécessaire pour les obtenir.... ? Réponse CEAPC, Tout salarié en CDI doit disposer de ses codes d'accès personnels. En cas d'erreur, celle-ci sera régularisée dans les meilleurs délais.

Commentaires Sud-Solidaires, les codes doivent être attribués dès l'arrivée d'un collègue en CDI, faire remonter rapidement en cas d'oubli. Rappel, en CDD ou CDI, le code est personnel et pas de dérogation possible même si certains DG en « prennent la responsabilité », en cas de pépin, c'est bien le collègue qui donne son code qui sera responsable.

9/ Sous quel délai les jeunes collègues en CDI sont-ils intégrés aux parcours MIF et PNE ? En effet, les dispositions légales obligent les établissements financiers à former leurs employés pour commercialiser de l'épargne financière, contrats d'assurance vie et IARD ?

Dans l'attente de ces formations, quelles sont les procédures préconisées par l'employeur ? Réponse CEAPC, dans les 6 mois. Les salariés doivent, à l'issue de la période de formation, être certifiés par un examen pour pouvoir informer, conseiller ou vendre des instruments financiers et donc continuer d'exercer leur métier.

Commentaires **Sud-Solidaires**, dans les 3 premiers mois dit « d'essai », on leur demande pourtant de vendre des contrats, puisque c'est sur cela qu'ils seront jugés. Heureusement que la formation sur le tas par les collègues existe car même sur les outils les nouveaux entrants ne sont pas formés.

10/ La direction a reçu des fiches d'entreprise pour plusieurs agences, de la part de la médecine du travail où il est stipulé « risque de burn-out pour le personnel en place, situation retrouvée à plusieurs reprises dans plusieurs agences, manque de moyens humains ++, des RPS importants avec une charge mentale et des agressions », que compte faire la direction pour faire face à ses obligations légales en matière de RPS et de santé au travail ? Réponse CEAPC, pas DP

Commentaires **Sud-Solidaires**, Les cas d'atteinte à la santé au travail sont grandissants, c'est reconnu par la médecine du travail. Dans un désir « du toujours plus », la CEAPC supprime de manière « utile », les effectifs et l'organisation mise en place détruit à grande vitesse la santé des collègues. Nous reposerons cette question en juin et comme à notre habitude nous serons du côté des salariés.

11/ La CEAPC est région test pour LEA, outil mis en place pour protéger la banque en cas de retournement des marchés qui engendre des mécontentements majeurs autant des clients que des collègues ; verbatim du terrain : « clients en otage 2 h », « on fait peur aux clients », « on squeeze l'outil au risque de se mettre en défaut », « difficulté de répondre à une simple demande de versement sur contrat existant », « lourdeur du process », « complexité des questions » ... Les délégué-es **Sud-Solidaires** demandent à la direction quand et comment les collègues peuvent intégrer LEA dans un ESC d'une heure ? La direction est-elle consciente de ce cataclysme dans le travail quotidien des collègues ? Réponse CEAPC, Nous ne partageons pas les retours ici mentionnés sur le déploiement de l'outil LEA. Les formations présentielle sont en cours de déploiement. L'accompagnement managérial a également été renforcé pour redonner le sens de l'outil et de la démarche relationnelle avec le client en matière d'épargne.

Commentaires **Sud-Solidaires**, nous connaissons les arguments alambiqués dont use et abuse la direction mais là « redonner du sens à l'outil » et « démarche relationnelle » seraient à mourir de rire, si ce n'était, bien sûr, que nos conditions de travail en sont très chamboulées. Souhaitons que les formations et l'accompagnement solutionnent tous les problèmes liés à LEA !

12/ Au vu de la lourdeur de la procédure, du manque de temps des collègues et des clients, des objectifs commerciaux à atteindre, il arrive que les salariés contournent LEA pour satisfaire au mieux les attentes des clients, leur responsabilité personnelle est-elle engagée ? Y a-t-il un risque pour nos contrats de travail ? Réponse CEAPC, Un temps d'appropriation de l'outil est nécessaire pour chacun. Pour autant chaque salarié se doit de respecter les procédures et consignes internes.

Commentaires **Sud-Solidaires**, ce n'est pas écrit mais il vaut mieux ne pas zapper LEA, quitte à ne pas vendre pour faire son travail en « respectant les procédures et consignes internes »

13/ Le référentiel métier des GC, CC et RC préconisent des portefeuilles avec 550, 550 et 400 entités pour ces trois métiers à temps plein et proratisé dans le cas d'un temps partiel. Nous constatons dans la réalité de nos visites agences que certains portefeuilles sont bien au delà, ce qui impacte le taux de visite de portefeuille donc la part variable, charge de travail plus élevée Les délégué-es **Sud-Solidaires** demandent à la direction de faire rectifier les portefeuilles par les DA comme il se doit. Comment les DA doivent-ils affecter les clients « en trop » dans leur agence ? Quels moyens envisage la direction pour pallier à cette réalité du terrain ? Réponse CEAPC, Le nb de relations qui vaut pour le calcul du taux de visite est celui figurant dans l'EMA. En effet, dans l'EMA, le nombre de relations est retraité pour enlever les relations DCD ou sans produits. Une étude est en cours concernant les anomalies éventuelles.

Commentaires **Sud-Solidaires**, Réponse à côté de la plaque afin de n'avoir pas à se contredire et d'avouer son impuissance face à cette situation RHD 20#20 Ou quand on demande des carottes, on vous sert des pommes de terre !!!

14/ La direction parle d'un nombre d'entités par portefeuille hors les données sont différentes entre celles du tableau EHA et celle sous Mysis. Quel est le bon chiffre ? Réponse CEAPC, Cf réponse précédente.

Commentaires **Sud-Solidaires**, la direction répond avec la même phrase à 2 questions différentes, c'est quand même à mourir de rire ... jaune ! Quel désaveu !!

15/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent à la direction, comment gérer les clients du CRC qui se présentent en agence, (opposition, demande de prêt, succession, demande de RDV....) ? Réponse CEAPC, Il convient d'accueillir le client et de traiter sa demande. Pour les successions, c'est le CRC qui gère. Pour les demandes de prêt, il faut traiter en agence : en effet, nous sommes face à un client distancié qui se réactive. L'intérêt est donc fort de réintégrer le client en portefeuille agence.

Commentaires **Sud-Solidaires**, Pensez alors à faire affecter le client qui se « réactive » dans un portefeuille avant la prise de RDV et ainsi ne pas travailler dans le vide sans pour autant faire déborder les portefeuilles donc +1 si -1 !

DELEGUE-ES DU PERSONNEL POITOU-CHARENTES REUNION DU 26 juin 2018

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 :

1/ Lors des sprints et autres actions commerciales, les prêts à la consommation ne remontent pas en totalité dans les résultats, seul l'écart entre le montant global du prêt et le rachat est comptabilisé. Puisqu'il s'agit d'un nouveau dossier, pourquoi la totalité du prêt n'est-elle pas prise en compte ? Réponse de la direction : pas DP

Commentaires **Sud-Solidaires** : les autres syndicats autour de la table semblaient trouver cela « normal »....(?) Quand seulement une partie du travail est pris en compte

2/ Un collègue GC en mission CC pendant 6 mois a été nommé à ce poste de CC suite à une mission réussie. Il n'a eu ni de changement de classification ni de revalorisation salariale, pour quelles raisons arrive-t-on à ce genre de situation ? En quoi une promotion sans augmentation de salaire est-elle source de motivation ? Réponse de la direction : Les situations et conditions de nomination s'apprécient au cas par cas. Toutefois un collaborateur qui a évolué sur une classification E au 1 janvier 2018 (RHD 2020) a bénéficié d'une augmentation de rémunération à ce moment-là. Une évolution de classification et rémunération pourra être envisagée ultérieurement en fonction du niveau de compétences et de la réussite de la personne dans l'emploi occupé (passage d'un niveau de maîtrise « junior » à un niveau d'« expert » sur le métier). Ces éléments sont systématiquement expliqués aux collaborateurs par les GRH.

Commentaires **Sud-Solidaires** : nouvelles classifications et ses aléas !! Avant celles-ci chaque métier était classifié et non pas la personne ...Ce type de situation n'existait pas. L'augmentation obtenue en Janvier 2018, résultait d'un accord, alors que celle obtenue dans la cadre d'une promotion reconnaît les compétences des salariés. Or dans de nombreux cas, les collègues n'ont eu ni classif ni augmentation de salaire ! Vous trouvez tout cela injuste ? Les syndicats signataires eux s'en sont bien accommodés ! Ils ont surtout pris soin de ne pas faire écho aux multiples interventions de **Sud** à ce sujet ! On ne peut pas plaire à tout le monde et la CGC, la CFDT, la CFTC, FO et le SU-UNSA ont choisi leur camp, tournant le dos au Personnel !

3/ La direction peut-elle rappeler à tous les salarié-es que leurs comptes ne doivent pas être gérés par le DA mais par n'importe quel autre collègue y compris un DA si l'on souhaite. **Sud-Solidaires** demande à ce que cette information soit rajoutée dans FAQ de la GBS et dans le règlement intérieur. Réponse de la direction : Il s'agit d'une mesure du règlement intérieur consultable par l'ensemble des salariés

Commentaires Sud-Solidaires : Il aura fallu attendre quelques mois et faire plusieurs demandes dans ce sens pour qu'enfin il n'y ait pas de lien de subordination entre le salarié-conseiller et le salarié-client ! Donc il est possible que cela soit la-le DA qui gère vos comptes mais uniquement à votre demande !

4/ Le temps de trajet est récupérable selon les modalités de récupération (sous intranet). Le lundi est un jour de repos, comment les collègues qui partent le lundi en fin de journée de leur domicile, pour être à l'heure à leur formation le mardi matin, doivent-ils faire pour récupérer ce temps de repos ? Est-il considéré comme des heures supplémentaires ? **Sud-Solidaires** demande à ce que cette information soit donnée lors des convocations au même titre que le covoiturage.

Sont-ils couverts par l'assurance employeur pour le trajet effectué sur un jour non travaillé ? [Réponse de la direction :](#) La question concerne les salariés qui sont en formation le mardi matin et dont le domicile se situe à 100 km ou plus du lieu de formation. Dans ce cas, effectivement, le salarié peut partir la veille. Le temps de trajet n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'est donc pas payé en heures supplémentaires. Il convient d'appliquer la règle affichée sur culture net sur le temps de trajet excédentaire. Récupération pour le lundi non travaillé : Journée de travail habituelle le lundi : journée non travaillée sans trajet. Soit une durée totale de 0h00. Journée du lundi en vue de la formation:

Prendre la durée totale du transport. On part de l'hypothèse que cela fait 3h00. Soit une durée totale de 3h00.

Mode de calcul : différence entre 3h00 et 0h00 = allongement de 3h00. Donc droit à la mesure et récupération de 1h30.

Si un accident se produit sur le trajet domicile/hôtel, il sera déclaré un accident de travail et l'assurance auto mission interviendra.

Commentaires Sud-Solidaires : nous suggérons à l'Ets (à l'instar du covoiturage) d'intégrer dans les convocations un paragraphe relatif aux modalités de récupérations du temps de travail et temps de trajets excédentaires (50% du différentiel entre tps de travail habituel et tps de trajet pour les formations). Il est aussi possible de cumuler les temps de récupération pour positionner ½ journée ou bien 1 journée ; à poser sur le logiciel des congés. A **Sud**, on saura vous aider alors contactez nous

5/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** constatent lors des visites d'agences que certain-es collègues n'ont toujours pas d'objectifs inscrits dans leur Pilot Perf à fin mai après avoir déjà alerté à maintes reprises leur N+1. Cet outil contribuant (entre autres) au calcul de la part variable, comment ces mêmes collègues font-ils à fin juin pour savoir où ils/elles en sont ? La direction peut-elle rappeler « à la ligne managériale » à quelle date les objectifs doivent être dans Pilot Perf afin d'avoir au plus tôt une feuille de route ? En pareilles circonstances et pour ne pas pénaliser les collègues concerné-es, comment la direction compte-t-elle procéder ? [Réponse de la direction :](#) Les managers ont bien une information par collaborateur sur le fait que les éléments de part variable sont en anomalie soit parce qu'aucun objectif n'est saisi ou que les mises à jour sont en retard. Ces informations sont visibles par les DA en premier lieu mais aussi les DG et DR. La ligne managériale est tenue de s'assurer de la bonne réalisation. En cas d'anomalie persistante, un point de relance sera adressé par le département pilotage BDD.

Commentaires Sud-Solidaires : un rappel a déjà été fait aux DA, un point va être refait par le département pilotage Th. DIANA et une nouvelle alerte va être faite aux DA, DG et DR. Si persistance du problème, le faire remonter à la DRH

6/ Les délégué-es du personnel **Sud-Solidaires** demandent s'il y a des frais d'arbitrage dans le PEE ? [Réponse de la direction :](#) Oui.

Commentaires Sud-Solidaires : La direction répond que la question est trop vague !!! , sinon pour les PEE voir sur Intranet....

7/ Les collègues travaillant dans les vitrines et les CAGP ont des clients dans plusieurs points de vente et doivent transporter des dossiers papier sans arrêt. La direction peut-elle prévoir l'achat de valises à roulettes pour les collègues qui y travaillent et les CAGP qui en feraient la demande dans un souci de sécurisation des dossiers, de confidentialité ... ? [Réponse de la direction :](#) pas DP

Commentaires Sud-Solidaires : en OFF la direction répond que le digital fait disparaître le papier donc ce n'est pas prévu, mais de qui se moque t on ? Le digital diminue le papier mais ne le supprime pas entièrement. Nos clients utilisent aussi du papier pour leurs documents et par manque de temps, nous ne pouvons tout scanner, les dossiers de crédit immo, les IP, les instances en coursCollecter du PNB ça oui mais une simple demande de mallette, ça non ! Heureusement qu'il y a encore un budget pour des stylos !

8/ A l'agence d'Airvault, la porte du bureau du directeur d'agence est une porte pleine. Il n'a aucune visibilité sur l'accueil et l'agence. Les collègues ne peuvent pas non plus voir s'il est en RDV ou au téléphone avant d'entrer. Enfin il n'y a pas de PTI supplémentaire de prévu, et par conséquent par mesure

de sécurité et pour faciliter les échanges entre collègues, nous vous demandons de prévoir les travaux nécessaires pour changer cette porte. [Réponse de la direction : pas DP](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : demande transmise au CHSCT pour ajout au prochain ordre du jour

9/ Dans certains bureaux des agences, l'écran informatique est disposé de telle sorte que la/le collègue ne peut faire face au client pendant l'entretien et sans pouvoir faire le nécessaire pour rectifier la situation.

Qui faut-il contacter pour ce faire ? [Réponse de la direction : pas DP](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : demande transmise au CHSCT pour ajout au prochain ordre du jour

Les délégué-es du personnel ***Sud-Solidaires*** rappellent à la direction la Loi et 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.

Or, la direction estime que la question 10 des DP de mai, n'entre pas dans les prérogatives des Délégué-es du Personnel alors qu'elle porte bien sur les conditions de travail et les conséquences sur la santé des salariés, comme l'affirme et l'écrit la médecine du travail dans plusieurs fiches d'entreprise envoyées en mars et avril à la direction et auxquelles Mr Durand, DRH, a répondu. Les délégué-es du personnel ***Sud-Solidaires*** repose donc la question 10, à savoir,

10/ La direction a reçu des fiches d'entreprise pour plusieurs agences, de la part de la médecine du travail où il est stipulé « risque de burn-out pour le personnel en place, situation retrouvée à plusieurs reprises dans plusieurs agences, manque de moyens humains ++, des RPS importants avec une charge mentale et des agressions etc... », que compte faire la direction pour faire face à ses obligations légales en matière de RPS et de santé au travail ? [Réponse de la direction : pas DP](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : La direction ne sachant quoi répondre, elle botte en touche. C'est bien une question sur les conditions de travail qui ont un impact très négatif sur notre santé et reconnu comme tel par la médecine du travail, donc une question des délégué-es du personnel. Un organisme extérieur, indépendant et référent, écrit noir sur blanc que cette organisation est nuisible de manière très flagrante à notre santé. Cela doit cesser et s'améliorer. *Sud-Solidaires* demande depuis toujours des effectifs supplémentaires dans le réseau et au siège. Nous reposerons cette question de manière plus détaillée lors d'une prochaine réunion et nous ne lâcherons pas. Nous contacterons aussi l'inspection du travail. A suivre !

11/ Certaines assemblées générales des sociétaires ont lieu un lundi (Ex, à Niort le 25 juin), jour de repos, un tableau a été envoyé aux collègues des agences pour s'inscrire à des « stands » cela est donc assimilé à du temps de travail, à quel taux la direction va-t-elle rémunérer ces heures supplémentaires ? [Réponse de la direction : Il s'agit d'invitation à participer à un évènement et non de convocation ou temps de travail supplémentaire.](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : alors il faut demander aux managers de ne pas insister auprès des collègues.

12/ Les délégué-es du personnel ***Sud-Solidaires*** vous demandent de fournir la liste des postes vacants, CDD, Intérim et congés maternité en amont de la réunion dans les mêmes délais que les questions envoyées par les OS. Cela nous permettant d'étudier les documents avant. [Réponse de la direction : Extraction intranet, rubrique « ressources humaines » « gestion des emplois et des compétences » • « les offres CEAPC » le 25062018 : Responsable de Clientèle Thouars Centre, \(H/F\). Cf documents joints](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : La direction remet ses documents en plénière de telle sorte que les délégué-es du personnel n'ont pas le temps de préparer leurs questions. Heureusement qu'à *Sud-Solidaires*, nous connaissons nos secteurs et collègues ! Encore trop d'agences avec trop peu de collègues présents, beaucoup d'arrêts maladie, de formations, d'abandons de poste, de démissions et de ruptures conventionnelles Des postes à pourvoir qui sont de moins en moins publiés sous l'intranet et validés en direct. Les collègues qui n'osent plus postuler sous prétexte que c'est mal vu de le faire sans l'accord de son DA/DG/DR !!