



DELEGUE-ES DU PERSONNEL POITOU-CHARENTES REUNION DU 22 Mars 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/ Dans les révisions salariales sous l'intranet, le montant des augmentations date de 2017, à quel moment la direction compte elle mettre à jour ce montant pour 2018 ? [Réponse de la direction](#) : En temps voulu, les revalorisations salariales étant étudiées et versées courant du 4eme trimestre de chaque année.

Commentaires Sud-Solidaires : Pour votre information, le système des « enveloppes » est : **en septembre**, remonté des noms des collègues vers DG/DR, **en octobre**, validation des « heureux élèves », **en novembre**, intégration dans le salaire de la prime ou de l'augmentation de salaire, et parfois avec le nouvel accord sur les classif signé par le SU-UNSA entre autres, ne vous donne droit qu'à une classif et sans augmentation de salaires. Enfin **en décembre**, entretien de restitution obligatoire du DA pour explication de l'obtentions ou pas.

2/ Dans un mail daté du 23/02, B. Durand précise que le montant du TBA sera versé en Avril avec celui de la part variable, or et depuis 2 ans celui-ci est versé en Mars. La direction peut elle confirmer ce changement de date de versement et en donner la raison ? [Réponse de la direction](#) Le versement des primes TBA a été réalisé sur la paie du mois de mars 2018.

Commentaires Sud-Solidaires : Merci car ce mail nous a fait à tous une frayeur !

3/ Dans le cadre de l'accord des attributions des enveloppes à chaque unité, un montant est alloué par agence ou service. Or parfois il arrive que le DA ou chef de service n'ai pas la somme minimum à verser et donc, l'enveloppe n'est pas attribuée. Merci de nous indiquer le montant minimum à verser ? Que devient l'enveloppe ? À qui est-elle restituée et où repart-elle ? Puisque la direction impose un montant minimum à verser pourquoi attribué des montants inférieurs au minimum à verser ? Cela ne relève-t-il pas d'une schizophrénie ? Que compte faire la direction pour assurer à chaque service ou agence, cette somme, à savoir un minimum distribuable ? [Réponse de la direction](#) : S'agissant des revalorisations salariales un point d'information a été réalisé en CE et la Direction a répondu à toutes les questions dans ce cadre. Toute unité de travail avait une enveloppe comme chaque année. Toutes les informations sur le dispositif sont disponibles sous l'intranet : rubriques « Mon Entreprise » • « Ressources Humaines » • « Rémunération » • « Révisions salariales » :

Commentaires **Sud-Solidaires** : Toute unité de travail a une enveloppe alors pourquoi il n'y a-t-il pas une enveloppe par unité de travail ? Où passe l'argent ??

4/ Nos clients premium ne peuvent pas être reçus par le CAGP dans une vitrine ce qui cause parfois des mécontentements car les clients sont distanciés géographiquement est-il possible au CAGP ou GCPRO de faire des rdv dans la vitrine hors jours d'ouverture ? Réponse de la direction : Oui, pour les GCPro depuis le déploiement RHD. Pour les CAGP, les habilitations sont données et la formation Sécurité suivie sur les vitrines de leurs territoires. Donc, les RDV peuvent se faire en vitrine.

Commentaires **Sud-Solidaires** : Alléluia ! Ou bien « Merci Patron », enfin une bonne manière de satisfaire le client.

5/ Les clients part et pro, BDD, de la caisse d'épargne ont le droit d'être servi partout, (hors RDV), de déposer des chèques... c'est un service qu'offre notre banque dite coopérative. Or certaines agences refusent ce service ce qui entraîne des mécontentements autant des clients que des autres collègues. Ce refus est dû, en partie, au fait que cela prend sur le temps commercial des collègues, temps imparti à la réalisation des objectifs qui sont de plus en plus importants. Que compte faire la direction pour pallier à cette situation ? Réponse de la direction : La direction confirme que tout client doit être servi et dans tout point de vente.

Commentaires **Sud-Solidaires** : Le refus de servir les clients vient de la pression commerciale, cependant cela engendre des incivilités et des agressions. Il est inadmissible que certains DA gardent les cartes tempo dans leur bureau et obligent les collègues de l'accueil à aller quémander et se justifier pour l'obtention d'un outil de travail au service du client et contre l'avis de la direction !!

6/ Les clients de la BDR, qui eux ne sont pas reliés à une agence BDD, subissent la même problématique pour leurs dépôts. La direction a-t-elle pensé à une solution pour cette typologie de clients que la caisse d'épargne cherche à développer ? Réponse de la direction Nous ne pouvons qu'être désolés par ces comportements individuels isolés car tous les clients sont en droit d'attendre un service de qualité de la part de la CEAPC sur l'ensemble de notre territoire. Ceci dit, pour les clients ayant des dépôts d'espèces ou de chèques importants, nous allons dans les prochains mois commercialiser une offre commerciale correspondant aux besoins de ces clients.

Commentaires **Sud-Solidaires** : Chers collègues de l'accueil, ne pas hésiter à montrer cette réponse de la direction en cas de problèmes !

7/ Conformément au dispositif de la CNIL, édition Octobre 2016, vidéosurveillance et vidéo protection au travail, paragraphe 2, les caméras ne doivent pas filmer les employé-es sur leur poste de travail, or il s'avère que lorsque d'anciens LOE ont été transformés en bureau de travail, c'est le cas. Que compte faire la direction pour remédier à cette infraction ? Réponse de la direction : il convient de nous remonter des situations précises pour traitement au cas par cas en fonction des remontées. Les caméras sont orientées afin de filmer le boîtier d'exploitation, la boîte à clé et la porte ETS (donc dans le cadre de la politique sécurité) et non pour filmer les collaborateurs

Commentaires **Sud-Solidaires** : Nous faire part de cas précis et nous ferons remonter au CHSCT, **Sud** a déjà réussi à en faire enlever pour chaque demande reçue.

8/ En application de l'accord sur la mobilité en CEAPC signé le 18/01/2008, art 3.3. Les délégué-es **Sud-Solidaires** ont constaté que la direction ne respecte pas cet accord sur les avenants des DA, en effet il n'est pas précisé de seuil en kilomètre mais « sur le département » globalement. Que compte faire la direction ? Réponse de la direction La CEAPC respecte strictement l'accord de mobilité. Les contrats de travail prévoient des clauses de mobilité avec des zones géographiques différenciées en fonction des typologies de métier. Les salariés se voient appliquer systématiquement la disposition la plus favorable entre l'accord et la clause prévue à leur contrat de travail.

Commentaires **Sud-Solidaires** : si l'accord est dénoncé, la clause du contrat de travail sera appliquée et de fait sera moins favorable, nous sommes dans l'ère où tout est dénoncé au détriment des salarié-es (disparition des CE, DP, CH, pas de participation, augmentation des objectifs, suppression de postes ...).

9/ Suite à la formation sur LEA, et lorsque les collègues utiliseront cet applicatif, il leur sera demandé de confirmer la disponibilité des montants et des fonds proposés lors de la session de conseil au client. Or ces informations là ne sont pas toujours disponibles et donc les collègues engageront leur responsabilité ?

Que fera la direction et qui portera le chapeau en cas de litige ? Est ce le collègue ?

Pourquoi la direction demande aux collègues de cliquer sur cette clause, à l'aveugle ? [Réponse de la direction](#) C'est le client qui s'engage, et non le conseiller sur cette partie.

Commentaires *Sud-Solidaires* : ouf nous v'là sauvés !!, en espérant que cela soit appliqué en cas de pépin.

10/ Beaucoup de remontées négatives de la part des vitrines au sujet des GAB valorisés en terme de dépôt de chèque et billets. Pas de souci de communications interservices ni des prestations techniques mais plutôt en terme de matériel. La direction peut elle nous communiquer les statistiques bilans des GAB valorisé et des pannes rencontrées afin d'améliorer le service au client et pour un gain de temps pour les collègues. [Réponse de la direction pas DP](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* Faites remonter tous vos problèmes sur ces automates. Et bon Courage 😊

DELEGUE-ES DU PERSONNEL POITOU-CHARENTES REUNION DU 19 Avril 2018

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

Déléguée Syndicale *Sud-Solidaires*, Nathalie Paitreault

1/ Suite à discussion avec une jeune collègue en contrat de professionnalisation, les délégué-es du personnel *Sud-Solidaires* demandent :

A/ Un modèle de contrat de professionnalisation : [Réponse direction : pas dp](#)

Commentaires *Sud-Solidaires* : notre demande concerne pourtant les contrats de travail, Encore un sujet tabou comme les classifications que la direction esquivé !

B/ Comment est organisé le travail dans une agence avec un-e salarié-e en contrat pro ? [Réponse direction](#) : l'organisation du travail au sein d'une unité de travail relève des prérogatives managériales, qu'il y ait ou non un salarié en contrat de professionnalisation au sein de ses équipes.

Commentaires *Sud-Solidaires* : ça ne nous dit pas si les tâches sont bien définies et adaptées à l'alternant et à son niveau d'études.

C/ L'entreprise attribue-t-elle à un-e salarié-e en contrat pro des objectifs individuels définis (Pilot perf) ? [Réponse direction](#) : un étudiant en contrat de professionnalisation a un statut de salarié : sa ligne managériale peut en effet lui fixer des objectifs en lien avec ses missions et son apprentissage du métier.

Commentaires *Sud-Solidaires* : lui laisse-t-on la possibilité d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés, le temps et les moyens nécessaires pour les réaliser ?

D/ Comment s'assurer qu'ils sont en cohérence avec la formation scolaire poursuivie ? [Réponse direction](#) : cela relève du suivi conjoint du tuteur, de la DRH et du centre de formation.

Commentaires *Sud-Solidaires* : ils sont sans doute en adéquation alors !!!

E/ Vers qui se retourner en cas de décalage manifeste entre les objectifs assignés et les tenants et aboutissants de la formation suivie ? [Réponse direction](#) : L'alternant est en contact avec son tuteur, le manager du point de vente, la DRH, son centre de formation...

Commentaires *Sud-Solidaires* : l'alternant ne doit pas hésiter à informer rapidement le centre de formation pour rectifier le tir.

F/ Sous quel statut est « embauché » un-e salarié-e en contrat pro ? [Réponse direction](#) : Salarié.

Commentaires *Sud-Solidaires* : dans ce cas ils ont accès au CE, aux avantages tarifaires de la caisse ...

2/ Sur le sujet des congés payés, les délégué-es du personnel *Sud-Solidaires* vous demandent, quelles sont les pratiques en vigueur dans l'entreprise lorsqu'un-e salarié-e tombe malade avant son départ

en congés ? Les congés sont-ils reportés ? Réponse direction : Si l'arrêt maladie intervient avant la date de départ en congés, les congés sont annulés et remplacés par la maladie (oui ils sont reportés).

Commentaires *Sud-Solidaires* : Dans cette situation là, pensez à envoyer l'arrêt maladie et à votre retour, VERIFIEZ !!

3/ Quelles sont les pratiques en vigueur dans l'entreprise lorsqu'un-e salarié-e tombe malade pendant ses congés ? Les congés sont-ils reportés ou perdus ? Réponse direction : Si l'arrêt maladie intervient pendant les congés, les congés ne sont pas annulés c'est le premier motif d'absence qui prime (les congés sont maintenus).

Commentaires *Sud-Solidaires* : pourtant les congés sont prévus pour se reposer et pas pour être malade, à méditer

4/ Quel est le sort des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, pour les arrêts maladie qui interviennent pendant les congés d'un-e salarié-e ? Réponse direction : Si la maladie intervient avant la date des congés, c'est la règle générale qui s'applique, la CEAPC maintient le salaire et perçoit les IJSS. Si la maladie intervient pendant les congés, les congés sont maintenus, le salarié perçoit son salaire et la CEAPC ne pratique pas la subrogation mais fait une attestation de salaire pour que le salarié perçoive directement les IJSS.

Commentaires *Sud-Solidaires* : en cas de doute, nous contacter

5/ Quel est le sort des congés non pris en fin de période de référence pour raison de maladie ? Les congés sont-ils reportés sur la période suivante ? Réponse direction : Report des congés payés, Si absence maladie \geq 2 mois dans l'année en continue ou discontinue. Si arrêt maladie d'au moins une semaine sur la fin d'année empêchant la prise du solde des congés

Commentaires *Sud-Solidaires* : Soyons donc bien attentifs et vérifions si les reports sont bien effectués

6/ Quels sont les pratiques en vigueur dans l'entreprise en matière d'acquisition de nouveaux droits à congés lorsqu'un-e salarié-e est malade ? Réponse direction : Acquisition de droit, Sur les congés payés, abattement des droits à compter de la cinquième semaine de congés sur la base de $(1/20 \times 2.33)$ par jour ouvré de maladie, Sur les RTT abattement des droits dès le premier jour sur la base de $1/30 \times 0.916$ ou 1.166 (cadre forfait) par jour calendaire de maladie

Commentaire *Sud-Solidaires* : idem, nous contacter car c'est un calcul « savant ».

7/ Les délégué-es du personnel Sud-Solidaires demandent à la direction la liste :
Des postes vacants, des congés maternité, des CDD et intérimaires

Documents remis en séance

***Sud-Solidaires* vous souhaite à tous d'agréables vacances, prenez soin de vous et de vos proches.**