Sud-Solidaires BPCE - 24, rue du 24 février - 79000 NIORT
06-37-61-34-04/06-21-43-81-28/06-12-38-10-95
sudceapc@yahoo.fr / www.sudbpce.com - SUDBPCE - SUDBPCE

DELEGUE-ES DU PERSONNEL
POITOU-CHARENTES
REUNION DU 19 juillet 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/Les commandes prédictives ne correspondent pas toujours aux besoins de chargement des GAB. Entre une intelligence artificielle et le bon sens que dois choisir le collègue ? Dois t il laisser un gab vide et un autre trop plein ? Réponse direction, pas DP
Commentaires ***Sud***-Solidaires : Effectivement cela ne concerne pas les DP, mais quand une bonne pratique peut être formulée pourquoi la rejeter ? Pour autant ce sont bien les conditions de travail qui sont en cause. ***Sud*** en reparlera en CHSCT. On peut aussi poster sur l'appli « faire + simple » pour avoir des « Like » et faire évoluer les choses !

2/ Dans l'attribution de la PV d'un collègue d'un service du siège, il y a un critère « service », les délégués du personnel ***Sud***-Solidaires demande quels sont les critères utilisés pour mesurer cette partie là ? Réponse direction, Il s'agit a priori d'un critère définit par la ligne managériale : il convient que le collaborateur se rapproche de son manager si on son objectif ne lui semble pas suffisamment explicite.
Commentaires ***Sud***-Solidaires : la direction précise que c'est « à priori » ! Etonnant comme formulation ! N'y a-t-il pas des critères définis de manière homogène sur la CEAPC ?

3/ La charte de management stipule que les jugements de valeurs sont interdits, comment se fait il alors qu'un manager ose dire, sans argumenter avec des faits réels ni preuves, « un manque d'implication » comme motif de non obtention de la PV individuelle et collective ? Réponse direction, Les propos suscités ne correspondent en rien à un jugement de valeur mais à une appréciation de savoir-être. Il relève du droit et devoir managérial d'évaluer les savoir-être des collaborateurs et d'illustrer leur appréciation
Commentaires ***Sud***-Solidaires : En off la direction précise qu'il faut illustrer l'évaluation du savoir-être et cela est moins recevable s'il n'y a pas de précisions fournies par le manager … pour différencier un jugement de valeur d'une appréciation de savoir-être, il faut des exemples factuels ….

4/ Le tableaux récapitulatif des échelles de performance des fonctions support énumère des objectifs à atteindre pour l'obtention d'une PV collective ou individuelle. La direction peut elle nous faire part des

critères que doit utiliser le n+1 pour juger de l'implication des collègues dans le service ? Réponse direction, Cf note modalités part variable disponible sous l'intranet.
Commentaires ***Sud***-Solidaires : Les critères sont très compliqués à évaluer et très subjectifs, comment peut on juger (quantifier), l'implication ? la solidarité, la gestion des imprévus ? Une vrai usine à gaz, ou l'art du « comment faire pour ne pas verser de PV » ….

5/ Dans les pratiques managériales les entretiens d'appréciation doivent avoir lieu tous les ans en face àface (en présence du collègue et de son N+1). La direction peut-elle nous le confirmer ? Réponse direction, Les Entretiens d'Appréciation des Compétences, oui.
Commentaires ***Sud***-Solidaires : un entretien est un moment d'échange entre au moins 2 personnes en face à face ou par téléphone. Donc pas d'entretien d'appréciation des compétences sans les 2 protagonistes….

6/ Dans les pratiques managériales les entretiens d'appréciation doivent être réalisés en face à face, donc un entretien d'appréciation qui a été réalisé sans la participation de l'intéressé peut il être validé ? Réponse direction, A priori, non.
Commentaires ***Sud***-Solidaires : Tiens donc !! Encore « à priori » ….

7/ Dans le référentiel métier d'un directeur d'agence ou de service, l'accompagnement est un point primordial, sans entretien durant toute une année, un collègue s'est vu juger sur son manque d'implication dans l'entreprise et à son poste, mais comment aurait-il pu améliorer son travail si le n+1 ne le lui dit pas en cours d'année ? N'y a-t-il pas une obligation d'accompagnement pour le collègue ? Réponse direction Les actes de management doivent être réalisés conformément à la charte de management et aux procédures internes. Merci de préciser la situation pour étude
Commentaires ***Sud***-Solidaires : Nous demandons l'avis au collègue concerné.

8/ Elizabeth Dourthe, le 09 Mars, avait écrit dans un mail reçu par les lignes managériales que les portefeuilles sera enfin aux normes (550 +/- 10 %), Lors du CE d'avril, Mr Durand avait annoncée une mise aux normes des portefeuilles, à savoir 550 pour les GC et CC, et 450 pour les RC pour le 15 Avril, or il s'avère que c'est n'est pas toujours le cas. Les délégués du personnel ***Sud***-Solidaires vous demandent de faire appliquer les engagements du DRH auprès des équipes compétentes. Réponse direction, pas DP
Commentaires ***Sud***-Solidaires : C'est PITOYABLE de ne même pas pouvoir tenir ses propres engagements, par contre la baisse des effectifs (RHD 20#20) et la hausse des objectifs c est immédiat !! Pour les portefeuilles, ça traine toujours. ..Chers collègues faites remonter vos chiffres à la chaine managériale qu'on rigole …ou pas !! C'est un vrai problème de santé pour les salarié-es avec des PF en surcharge.

9/ La direction s'est engagée à remplacer rapidement les collègues lors d'une absence de plus d'un mois, Or, à l'agence de St Jean d'Angély, il n'y a plus de DA depuis 3 mois, quand la CEAPC va-t-elle mettre en ligne l'appel à candidature ou procéder à un recrutement et ainsi respecter ses engagements ? Réponse CEAPC, La direction a pris cet engagement concernant le métier des GC étant resté GC. Les nouvelles règles de remplacement concernant les autres métiers font actuellement l'objet d'un process d'Information/Consultation des instances représentatives et ne sont pas encore en vigueur. Concernant le cas évoqué, la DRH a engagé le process de remplacement dans les délais autorisés par le cadre légal. La DRH et la ligne managériale ont mis en place des mesures transitoires pour pallier à l'absence du DA sur la période.
Commentaires ***Sud***-Solidaires : Et bien c est quand même là que le bas blesse, cela fait plus de 4 mois que cette agence est sans DA, au détriment de tout respect des collègues et clients !!Voilà le vrai visage de la direction !!

10/ 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 Organisations Syndicales. Cela nous permettant d'étudier les documents avant. Réponse direction, non
Commentaires ***Sud***-Solidaires: erreurs de chiffres, des emplois ne remontent pas, des CDI en doublon … voila les erreurs que nous signalons depuis plusieurs mois lors des plénières, voila peut être pourquoi les documents ne sont pas donnés en amont …

DELEGUE-ES DU PERSONNEL
POITOU-CHARENTES
REUNION DU 09 Août 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/ Concernant les fiches d'entreprises fournies par la médecine du travail (question 10 du mois de mai, reposée en juin) la direction nous dit que ce n'est pas une question du ressort des DP. Or, il s'avère que nous sommes au cœur des compétences des DP… Pour cela, les DP ***Sud***-Solidaires vous demandent de développer les arguments juridiques qui s'opposeraient à ce que cette question soit traitée dans le cadre de la réunion des DP. A défaut d'arguments juridiques « valables », l'infraction de délit d'entrave pourrait être caractérisée selon nos échanges récents avec l'inspection du travail.
Réponse direction : Nous maintenons notre réponse. Les fiches d'entreprise, comme le prévoit la loi, sont à la disposition du CHSCT. Un point sur ce sujet a été abordé en questions diverses lors de la réunion du 4 juillet 2018. Nous vous invitons à vous rapprocher des membres du CHSCT.
Commentaire ***Sud***-Solidaires : ce n'est toujours pas une question DP quand elle est posée par ***Sud***-Solidaires !! Pour B.Durand c'est une question CHSCT !!!! Cela dit, la problématique soulevée dans cette question a fait l'objet d'un long débat entre les représentants SU et B.Durand quant à la situation insoutenable de certaines agences dont les effectifs sont très insuffisants:
- dégradation du service rendu à la clientèle
- souffrance des collègues devant absorber, en plus de leur propre travail, celui des absents
- la situation des Ag de St Jean d'Angely, La Rochelle Beaulieu est plus particulièrement débattue (absence de DA). Bref....la dégradation des conditions de travail n'est plus une question DP quand elle émane de ***Sud***-Solidaires (CHSCT uniquement!!!!!) dans l'attente de la mise en place effective du CSE qui, selon B.Durand, va simplifier beaucoup de choses... tellement simplifier les choses que l'on évoquera même plus les problèmes, la nouvelle instance et les élus (quasi professionnels) passeront tout ça sous silence. Dramatique !

2/ Lors de la réunion des DP du 26 juin 2018, nous avions soumis à la direction la situation suivante : « Une collègue GC en mission CC pendant 6 mois a été nommée à ce poste de CC suite à une mission réussie. Elle 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 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 maitrise « junior » à un niveau d' « expert » sur le métier). Ces éléments sont systématiquement expliqués aux collaborateurs par les GRH.
Le syndicat ***Sud***-Solidaires s'étonne à nouveau de la réponse de la direction qui met en avant, entre autre, comme élément de justification le « passage d'un niveau de maitrise junior à expert » pour justifier une augmentation de salaire, alors qu'à aucun moment l'accord ne fait référence à ces notions-là...

La direction peut-elle nous communiquer le nombre et le nom des personnes ayant bénéficié depuis le 01 Janvier 2017 (mise en place de l'accord), du passage du statut « Junior » à « Expert » dans leur métier ? Réponse direction : Aucun bilan ne sera fait aux DP, le bilan ayant été fait au CE.
Commentaire ***Sud***-Solidaires Selon B.Durand tout est normal et même si les notions de Junior et d'Expert ne figurent pas dans l'accord, elles en représentent l'esprit. Bref, les ex CC qui sont devenus GC ont tous bénéficié d'une augmentation de salaire il y a peu de temps. Donc celles et ceux qui passent dans la foulée de GC à Chargé de Clientèle devront démontrer toutes leurs capacités dans ce nouveau métier pour être reconnus expert dans leur métier et bénéficier ainsi d'une augmentation de salaire. Ouf!!! Ces accords "classifications et salaires" sont perfides et prenant à témoin les représentants SU qui regardent leur godasse...en effet, les 26 métiers repères mélangent très habilement (pour les patrons) les genres et les emplois jusqu'à leur libellé selon les caisses pour mieux noyer le poisson....ainsi, GC et Chargé de Clientèle sont bien dans le même métier repère. Et même si les définitions d'emploi sont bien différentes, le fait que ces 2 métiers soient dans le même métier repère autorise les patrons à faire évoluer un collègue de GC à CC sans changement de classif donc sans promotion ni augmentation de salaire....beau tour de passe-passe!!!

3/ Les délégué-es du personnel ***Sud***-Solidaires vous demandent de fournir le détail des postes vacants, des CDD, des congés maternité, des intérimaires…
Document remis en séance.