



INFOS SUD PCA / CR PCA

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel Réunion Direction de Juillet 2017

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel vous informent du travail qu'ils accomplissent dans le cadre de leur mission sur les différents sites où ils vous représentent.

Vous trouverez donc, ci-après, les réponses communiquées par la Direction aux réclamations individuelles ou collectives qu'ils ont présentées lors des réunions du mois de juillet 2017.

Imprimante dans le local GDV

Depuis plusieurs mois nous notons que la Direction a procédé à l'installation de postes P.U.C dans les locaux GDV, ce qui facilite le travail des agents concernés. Toutefois, certains locaux GDV n'ont pas pour autant été pourvu d'imprimante, ce qui complique l'activité.

En effet, ils sont obligés de faire des allers retours (local GDV/Poste de travail hors local) pour récupérer leurs pièces TP imprimées au fur et à mesure, tout en devant intégrer les différentes temporisations ou fermetures de coffres. Dans ces agences, les collègues sollicitent le personnel de l'agence afin de se faire passer les documents sous la porte du local GDV.

Enfin nous pensons que ces entrées et sorties multiples nuisent à la sécurité des agents et génèrent également une perte de temps.

Est-il envisageable que la Direction installe systématiquement une imprimante dans le local GDV pour éviter ces désagréments ?

Réponse: *Le principe est bien l'installation des équipements évoqués dès lors que la configuration du local le permet et que l'activité GDV s'avère suffisamment importante pour justifier cette installation.*

Remaniement des postes de managers

Nous sommes alertés d'un blocage concernant certains managers non cadres pour lesquels leurs responsables ont demandé des RCI suite aux entretiens annuels. Dans le contexte de remaniement et fusion des agences, il a été répondu à ces managers qu'ils n'auraient pas d'attribution de RCI (malgré leurs bons résultats) sous prétexte de leur future évolution (ou pas) suite au remaniement prochain de ces agences.

Nous attirons l'attention sur le fait que les RCI récompensent l'activité de l'année passée et non celle de l'année à venir.

De ce fait ces managers sont lésés par leur non gratification et restent dans l'expectative de leur évolution possible.

Nous demandons à la Direction de bien vouloir se positionner sur cette pratique.

Réponse : *A aucun moment les managers concernés par le projet d'évolution de l'organisation managériale du réseau de proximité n'ont ou n'ont eu vocation à être écartés du processus d'attribution des RCI.*

Le décalage dans l'attribution (réalisée in fine en paie du mois de juillet avec effectif rétroactif au 1er janvier) procédait simplement de la nécessité de vérifier que l'évolution de rémunération induite par le projet évoqué (évolution de la Pesée d'Emploi des salariés concernés), s'avérait plus important que la RCI dont il avait vocation à bénéficier sur proposition de leur manager (caractère absorbable de la RCI).

Badgeage et heures supplémentaires

Lors d'une précédente réunion DP, la Direction a reconnu des décalages entre les bonnes pratiques et la réalité au sujet des heures supplémentaires dans le cadre de l'horaire variable. De ce fait elle s'était engagée à « normaliser » ces pratiques (Pour mémoire l'art 6 de l'accord sur l'horaire variable prévoit une fourchette de +/- 5 heures, en cas de dépassement de cette limite, les heures excédentaires devront être compensées dans la semaine de travail qui suit leur comptabilisation, si elles ne sont pas traitées en heures supplémentaires.)

Or à ce jour, nous constatons que les dépassements horaires subsistent dans des proportions parfois conséquentes avec des soldes compteurs horaires (non cadres) à plus de 30 heures et dans certains cas à + de 70 heures.

Nous sommes conscients que les impératifs de service peuvent générer des décalages ponctuels pour autant est-il normal qu'ils atteignent de telles proportions et soient récurrents dans le temps ?

Ne s'agissant pas d'un cas isolé, à ce jour nous n'avons pas vu d'évolution notable à ce sujet, aucun rappel à l'ordre n'a été effectué. Quelles sont les solutions envisagées pour y remédier ?

Réponse : *Au-delà de l'incompréhension quant à l'évocation lors d'une précédente réunion, d'éventuels « décalages entre bonnes pratiques et heures supplémentaires », il semblerait qu'il soit fait une confusion entre les dispositions de l'article 6 de l'accord (approche hebdomadaire avec automaticité du traitement en heures supplémentaires récupérées, dès lors que les heures réalisées dépassent de cinq heures, la durée hebdomadaire de travail et qu'elles ne sont pas récupérées la semaine qui suit) et la gestion du compteur global individuel des collaborateurs.*

Du reste, la Caisse Régionale partage le questionnement des élus SUD sur l'existence de compteurs individuels trop volumineux et dont il appartient à la hiérarchie concernée d'en

maîtriser le volume en adaptant ou en organisant le cas échéant, l'activité des collaborateurs concernés.

Pour rappel, la Direction des Ressources Humaines envoie mensuellement à chaque manager un tableau de suivi des compteurs individuels de sorte à maîtriser les possibles dérives évoquées.

Suite aux DP de mars 2017 « Candidature interne »

« Question 9 : Offre candidature interne »

Lorsque des postulants sont retenus dans le cadre d'offres intra-service sans parution sur le portail, les salariés déboutés sont étonnés de ne recevoir aucun courrier circonstancié actant la fin de non- recevoir.

D'une manière générale ces derniers sont informés oralement de leur échec et cela s'arrête là.

Nous estimons que les offres qui ne figurent pas sur le portail ne sont pas considérées comme des offres officielles et nous demandons à la Direction de bien vouloir matérialiser comme pour les autres offres ce refus par courrier nominatif.

Réponse :

Dès lors qu'une ouverture de poste s'inscrit au sein d'une même unité en regard de la spécialisation de tâches appelées à être réalisées, il importe que les collaborateurs de l'unité ayant exprimé leur intérêt pour le poste, soient informés des raisons pour lesquelles leur candidature n'a pas été retenue par rapport à celle de l'un de leurs collègues.

Au regard des précisions apportées en séance, cette sensibilisation a pu être faite auprès du management concerné. »

Suite à la réponse de la Direction à la question ci-dessus, nous considérons que celle-ci est incomplète. En effet, nous réitérons notre demande et souhaitons que la Direction informe nos collègues non retenus par un courrier de la DRH, ou un document formalisé par le Responsable.

Cette démarche permet une certaine traçabilité et démontre une cohérence dans la gestion de carrière et acte la motivation de chaque salarié. De ce fait nous souhaitons que ce courrier soit indexé au dossier personnel de l'agent.

Réponse : *Dans la mesure où il s'agit d'un processus dérogatoire de remplacement au sein d'une même entité, il sera veillé à ce qu'un document formalisé par le Responsable de Département soit transmis aux salariés concernés, prenant acte officiellement de leur candidature.*

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel

Xavier MATTEI (Pégomas) - Laurence KLEIN (Vallauris)

Myriam MILI (Mouans-Sartoux) - Éric SEGARRA (Nice Saint Roch) – Yannick KIEFFER (IAR3)

Martine GRIMA (DCP6) - Simone GIORDANA (AFI6) - Martine GALINDO (CGN6)