



INFOS SUD PCA / CR PCA

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel Réunion Direction de MARS 2018

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 mars 2018.

Décision de la CR et impact sur la Participation et l'Intéressement de tous les salariés

Suite à la décision de la Direction de la Caisse Régionale de provisionner le fond pour risque bancaire et généraux « FRBG » d'un montant de 10 millions d'euros au titre du résultat de l'année 2017, nous demandons à la Directions de chiffrer l'impact sur l'intéressement et la participation que cette décision engendre.

Aussi, nous demandons qu'il soit envisagé des mesures compensatoires totales ou partielles pour ne pas pénaliser les agents en cette année « record » (dixit notre directeur général !)

Réponse :

Cette réclamation ne relève en rien des compétences des délégués du personnel.

Au demeurant et afin que les collaborateurs comprennent parfaitement ces mécanismes, les provisions FRBG permettent, dans une volonté d'anticipation et de gestion des risques futurs potentiels auxquels peut être confrontée la CR, de disposer d'un amortisseur de l'impact associé sur le résultat net de l'entreprise.

Il s'agit en quelque sorte, d'une épargne pour faire face des conjonctures moins favorables, qui ont joué leur plein effet sur des exercices passés, avec maintien d'un intéressement au profit des salariés.

Ceci étant précisé, au niveau de l'intéressement dû au titre de l'exercice 2017 versé en 2018, un « pari » a été fait avec les partenaires sociaux de faire évoluer les modalités de calcul de l'enveloppe d'intéressement pour mieux rétribuer l'amélioration de la satisfaction clients sur l'ensemble des marchés de la Caisse Régionale, et ce malgré la baisse programmée de l'intéressement suite à la Rétribution Globale (-5 %).

De manière factuelle :

- Intéressement théorique – Formule initiale : 14,6 M€
- Intéressement valorisé grâce à la bonification négociée avec les partenaires sociaux et aux excellents résultats des enquêtes de satisfaction obtenus pour l'exercice 2017 : 16,3 M€
 - Soit un delta de 1,6 M€ représentant en moyenne 650 € par salarié.

Ce « pari » réussi, grâce à l'engagement de chacun, a permis de maintenir une enveloppe d'intéressement globale légèrement supérieure à l'exercice 2016 et ce malgré une baisse du PNB et du Résultat Net de l'Entreprise.

Dans le même temps, la CR a continué à investir dans ses équipes et leurs compétences (évolution du nombre de Salariés, création de nouveaux métiers, recrutements dont 4 promotions d'Ecole de la Relation hors effectif, plan de formation ambitieux dont la DCI en présentiel ...) augmentant par voie de conséquence le nombre de bénéficiaires.

Les effets cumulés d'un moindre Résultat Net et d'un nombre de bénéficiaires plus importants sont ainsi compensés par ce « pari » réussi.

A cela se rajoute une année commerciale particulièrement dynamique, valorisée par un taux d'atteinte REC PCA historiquement élevé de 108 %, soit une enveloppe supplémentaire de 450.000 € par rapport à l'année dernière, versée en février, et une enveloppe de gratification individuelle bonifiée de 40.000 € qui vient d'être versée aux Collaborateurs que vous avez souhaités valoriser.

LISTES ET PORTEFEUILLES

Dans sa réponse la direction fait référence à diverses normes suivant les métiers.

Or, comme indiqué dans notre question, il s'avère que la charge de travail effective ne permet pas aux salariés concernés de pouvoir la traiter dans le temps imparti

Nous demandons à la direction :

- De nous indiquer à partir de quels éléments ces normes ont été établies
- De nous préciser si elles ont été validées par des instances habilitées de l'entreprise, du groupe ou d'organismes compétents en la matière
- De faire en sorte que ces listes et portefeuilles soient aménagés de façon à permettre aux salariés concernés d'accomplir leurs tâches et missions dans le temps de travail imparti.

Réponse :

Il a déjà été répondu à de nombreuses reprises aux délégués du personnel SUD à ces réclamations.

Le volume des listes et portefeuilles est établie de manière équilibrée avec une adaptation éventuelle de la base poste de l'agence en fonction des évolutions du périmètre commercial associé.

Pour s'en convaincre, la CR renvoie à la commission de suivi AMC où le représentant de chaque instance a pu bénéficier d'une vision complète et exhaustif des renforts décidés en regard d'un diagnostic spécifique réalisé pour chacun des territoires de vie de la Caisse Régionale.

TRAVAIL EFFECTUE DANS UNE AGENCE SITUEE PRES DU DOMICILE DE L'AGENT

Nous avons été informés que plusieurs agents sont autorisés à travailler dans une agence près de leur domicile (ou autre lieux que celui habituel) quelques jours par semaine. Cela concerne aussi bien les réseaux que le siège.

- Est-ce un test ?
- quelles sont les activités concernées, qu'en est-il des rendez-vous, des objectifs ?
- Sur quels critères ont-ils été sélectionnés ?
- Est-il envisagé d'élargir cette possibilité à d'autres agents intéressés ?

Si oui, quelles seront les conditions à remplir ?

Réponse :

Aujourd'hui en dehors des métiers nomades qui par définition peuvent réaliser leur activité au sein d'agences diverses, cette possibilité a été reconnue, dans une phase de test, au profit de deux auditeurs dans des logiques de missions sur plusieurs jours sur des sites éloignés de leur domicile et sur demande des intéressés.

Au niveau des réflexions pouvant être menées, il pourrait être envisagé d'élargir ces mécanismes à des situations de réunions ou de formation limitées à une demi-journée où le collaborateur pourrait travailler pour le reste de la journée et si l'activité le permet, sur un lieu de travail à proximité, sans nécessairement devoir rejoindre son lieu de travail habituel si cela occasionne des trajets supplémentaires.

En tout état de cause, le principe de base est que la disponibilité des bureaux sur les différents lieux de travail soit en priorité donnée aux salariés « habituels » et aux métiers itinérants.

Cette possibilité pourrait également être envisagée pour accompagner un aménagement de poste temporaire notamment dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique dès lors que les déplacements s'avèrent problématiques.

Il s'agit à ce stade de pistes de réflexions.

MALADIE SALARIE

Qu'elles sont les conséquences salariales lorsqu'un agent est absent 1 ou 2 jours pour maladie sans justificatif médical ?

Réponse :

Il ne bénéficie d'aucun maintien de salaire et se positionne en absence injustifiée vis-à-vis de la CR, ce qui engage sa responsabilité (faute).

DEBLOCAGE DE FONDS

Un crédit consommation, qui n'est pas en scénario partagé, est instruit et accepté par le conseiller délégataire :

- -En cas d'absence, peut-il être débloqué par un autre conseiller sans tenir compte de la délégation de celui-ci ?
- -Si la réponse est négative, où peut-on précisément trouver le « modus operandi » de cette opération sans revenir sur le guide pratique d'EPC qui ne contient pas l'information ?
-

Réponse :

Suite aux éléments apportés en séance et aux vérifications réalisées, ce point sera évoqué à nouveau en entame de la réunion des délégués du personnel du mois d'avril.

MISE EN PLACE DES NOUVELLES GRILLES HORAIRES

Suite à la décision d'abandonner l'accueil AMC, décision très attendu par le réseau, les équipes ont été officiellement informés du changement d'horaires avec les différentes spécificités (passage du lundi /vendredi au mardi/samedi, la mise en place ou non d'une nocturne, le jour de la nocturne.....) la semaine du 6 mars environ.

Même si cela résulte, plus ou moins selon le secteur, d'une concertation du terrain, nous estimons que les délais sont trop courts pour une organisation vie professionnelle/vie familiale pour bon nombre de nos collègues.

Il est tout de même dommage que cette dynamique d'ajustement du projet AMC en vue d'amélioration, se traduise sur le terrain par une période de stress et de complications, alors que tous attendent depuis si longtemps ces ajustements

Pourquoi laisser si peu de temps entre les décisions finales de changement et la mise en place ?

D'autres façons de faire ont-elles été envisagées et pourquoi ne pas les avoir choisis ?

Pourquoi ne pas avoir retenu la méthode envisagée au départ par la direction et les instances du personnel c'est-à-dire de faire ces changements après les grandes vacances et correspondant à la rentrée scolaire ?

Réponse :

Sans souhaiter polémiquer sur les dates d'information aux équipes, les échanges avec l'ensemble des acteurs se sont déroulés depuis le début de l'année, l'objectif étant de disposer, ainsi que c'était le cas lors des déploiements AMC, d'un minimum de délai de prévenance de 2 mois. Ce délai a été d'une manière générale largement dépassé, la date de mise en œuvre des nouveaux horaires étant fixée au 16 avril. Il a été en particulier demandé de recenser à cette occasion les situations individuelles de collaborateurs susceptibles de rencontrer des difficultés en lien avec ces modifications, réaffirmant les dispositifs d'accompagnement spécifiques en place dans la CR.

L'ensemble de ces situations a bien l'objet d'une analyse au cas par cas par les services des Ressources Humaines.

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 (FLU6) - Martine GALINDO (CGN6)