



## INFOS SUD PCA / CR PCA

### Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel Réunion Direction de JUILLET

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.

## FORMATIONS OBLIGATOIRES

Afin de vérifier la théorie de la DIRECTION (cf questions DP du mois de juin) comme quoi seules les formations diplômantes sont accessibles sur des postes privés (non professionnels) et hors temps de travail, Les représentants du personnel de SUD PCA demandent à la direction de faire un bilan de chaque accès autorisé au site de formation à partir d'un poste privé.

Nous demandons que cette liste soit croisée avec la liste des salariés inscrits à des modules diplômants et que ce bilan nous soit communiqué.

### Réponse :

Il n'a jamais été affirmé que seules les formations diplômantes étaient accessibles depuis des postes privés. En effet, il peut être accédé à l'espace de formation depuis n'importe quel PC.

Par contre, à aucun moment la Caisse Régionale n'impose naturellement la réalisation de ces formations obligatoires en dehors du temps de travail.

## RECYCLAGE – POUBELLES AU SIEGE SLV

Sur le site administratif de St Laurent du Var, un test est en cours pour le recyclage des déchets et la gestion des poubelles. Au 1er et 4eme étage de HERMES OUEST, les poubelles individuelles ont été supprimées et remplacées par des containers de tri sur les paliers.

Au 1er étage, le SAS devant l'ascenseur est devenu un local « poubelles » (fortes odeurs des déchets du fait de la chaleur ambiante) : les collègues travaillant sur le plateau sont obligés d'ouvrir la fenêtre.

Suite à ces incidents, un nombre limité de poubelles de bureau a été redistribué dans les services avec un petit sac en papier kraft individuel ; à la charge des agents de les vider tous les soirs dans le container ad hoc du SAS. A noter que rien n'est prévu pour le recyclage des emballages « cartons ».

Les agents se demandent à quel usage est prévu le petit sac en papier kraft.

Autant l'utilité du tri des déchets est vraiment évidente autant la suppression totale des poubelles individuelles est mal comprise.

Pouvez-vous expliquer clairement vos intentions, les objectifs et le sens de ces décisions ,

Les conditions de travail s'en trouvent impactées.

**Réponse :**

A partir du 01/06/2018, des bacs pour le tri sélectif des déchets ont été installés aux 1er et 4eme étage d'Hermes Ouest dans les halls d'ascenseurs.

Il s'agit d'une première étape de test avant la suppression des poubelles individuelles de bureau qui interviendra ultérieurement.

Cette mise en place est faite dans le cadre du Décret n°2016-288 du 10 mars 2016 « portant diverses dispositions d'adaptation et de simplification dans le domaine de la prévention et de la gestion des déchets ».

En effet, ce décret impose aux établissements comme les nôtres, de mettre en place un tri sélectif à la source pour les différents types de déchets (Plastiques, métal, bois, papiers, déchets alimentaires...).

En plus de répondre à la réglementation, ce dispositif s'inscrit pleinement dans la politique RSE de notre CR.

## ENGAGEMENT

Les questions n°8 et n°9 du mois dernier posaient le problème de la notion d'engagement que chaque conseiller doit faire auprès de son client via la procédure « mon patrimoine » et les moyens fournis pour tenir sa promesse.

La réponse de la Direction est totalement « hors sol » nous expliquant qu'un engagement est différent .... D'un engagement :

« En aucun cas, cet engagement ne peut être assimilé à un « engagement relationnel » de même nature que pour les métiers spécialisés (CGP ou C PRO par exemple), il n'y a pas d'attendu en terme de respect de ceux-ci au niveau des métiers habilités cf. réponse à la question 8. »

On tente de nous faire croire que « nous nous engageons à vous proposer chaque année de faire le point sur votre situation patrimoniale » n'est pas un engagement relationnel mais une simple information ( !) et qu'il n'y a pas d'attendu en terme de respect de ceux-ci au niveau des métiers habilités...

C'est-à-dire que l'on contraint les conseillers à s'engager auprès des clients mais qu'ils ne sont pas tenus de respecter leur parole !!!! Bravo pour les valeurs véhiculées dans ces explications.

Nous demandons alors à la direction de nous fournir son plan d'évaluation des risques psycho sociaux et notamment celui sur les conflits de valeurs et injonctions contradictoires.

**Réponse :**

Il est demandé aux délégués du personnel SUD à faire preuve de mesure dans la rédaction de leur réclamation.

Ceci étant précisé, il est confirmé que l'engagement pris dans le cadre de la démarche « Mon Patrimoine » ne constitue pas un engagement relationnel obligatoire tel que demandé aux CGP et aux CPRO.

Il s'agit d'une proposition faite au client par le biais de l'ensemble des canaux existants au niveau de la Caisse Régionale.

Concernant les risques psychosociaux, le DUERP est consultable sur l'Intranet de l'entreprise.

## METHODE DE MANAGEMENT PASSEISTE

Une Fiche d'Aide à la Préparation d'Entretien (FAPE) a été mise à disposition des conseillers sur le PUC avec vocation d'apporter des éléments nécessaires à son expertise et avoir des réponses plus pertinentes aux demandes clients.

Cette synthèse visuelle personnalisée est plutôt réussie et est une véritable aide à l'exercice du métier de conseil.

Alors pourquoi automatiquement l'associer à un suivi hebdomadaire et mensuel par EDS dans l'outil ESPAS, avec une injonction autoritaire et obligatoire de l'utiliser pour tout entretien : assistants et conseillers ?

N'est-ce pas un peu « policier » comme méthode de management ?

L'outil est bien fait, il correspond à un vrai besoin du réseau, l'accès se fait en 2 clics donc il sera utilisé de fait ! Quand l'outil est facile et utile, il est utilisé !

Ne peut-on pas faire confiance aux professionnels que sont nos collègues et les laisser s'approprier l'outil sans pour autant les « marquer à la culotte » comme cela se faisait au siècle dernier ?

Les outils digitaux évoluent mais pas qu'eux ! Les méthodes de management aussi, et s'inspirer de ce qui se fait ailleurs avec des méthodes modernes et adaptées à la nouvelle génération de salariés comme les « entreprises libérées » seraient salutaires pour tous avec en plus une qualité de vie au travail meilleure.

Nous demandons à la Direction de cesser de pratiquer des méthodes de management désuètes, d'un autre temps qui ont un impact négatif sur les conditions de travail.

### **Réponse :**

La Caisse Régionale laisse aux délégués du personnel SUD la responsabilité de leur déclaration tout en constatant que la satisfaction quant à la qualité de l'outil est partagée par tous.

Il est du reste confirmé ainsi qu'il l'a été indiqué aux membres du Comité d'entreprise le mois dernier que l'utilisation de la FAPE n'est pas optionnelle et qu'elle se doit d'être systématiquement réalisée.

Nous avons de nombreux collègues Conseillers en Gestion de Patrimoine qui se posent des questions quant à l'exercice de leur métier.

Les CGP sont regroupés en pôles et rattachés directement à la banque patrimoniale. Le but étant d'uniformiser les pratiques et la relation client et de favoriser les synergies entre les conseillers privés et les conseillers en gestion de patrimoine pour une meilleure montée en compétence.

Or, nombre de CGP se trouvent dans une situation délicate du fait de l'organisation même de la banque patrimoniale. Ils sont rattachés à un manager patrimonial dédié, mais également au manager d'agences sous couvert de la Direction de secteur. Leurs résultats sont scrutés, commentés, évalués par leur responsable direct, mais aussi par le Directeur d'agences avec des degrés d'exigences propres à chacun. Bien souvent ils ont des demandes et/ou attentes qui sont dictées par plusieurs managers (semaine de la prévoyance, du FAF, renfort sur d'autres métiers de l'agence etc ....) et générant des demandes contradictoires.

Est-il envisagé à PCA d'édicter une règle ferme et définitive précisant le rattachement uniquement au DA patrimonial, que les autres interlocuteurs n'ont pas à interférer dans les objectifs ou le fonctionnement du CGP ?

Qu'envisagez-vous pour pallier à cette situation ?

**Réponse :**

Le rattachement hiérarchique du CGP ne saurait souffrir d'équivoque, il s'agit du manager patrimonial dont le métier a été créé à dessein.

## FERMETURE ESTIVALE DE CERTAINS BUREAUX

Certaines agences vont durant la période d'été être amenées à fermer un mois complet.

L'année passée, certains points de vente n'ont pas bénéficié de ménage dans leurs locaux durant cette période. De nombreux clients se sont plaints de la dégradation des locaux et de la mauvaise odeur.

Cette année, des mesures particulières sont-elles prises par la Direction afin d'éviter que la situation ne se reproduise ?

**Réponse :**

Les agences concernées par une fermeture estivale totale bénéficient cette année d'une prestation journalière de ménage au niveau du LSB par les équipes dédiées ONET.

## FERMETURE ESTIVALE DE CERTAINS BUREAUX - BIS

Toujours concernant les points de vente fermés un mois complet, l'année passée, il a été demandé aux collègues de transporter les cartes bancaires et chèquiers vers le bureau ouvert qui va les accueillir durant ce mois de fermeture. Or le transport des valeurs par nos collègues n'est pas sécurisé...

Cette année, des mesures particulières sont-elles prises par la Direction afin que cette mesure se déroule en toute sécurité pour nos collègues?

**Réponse :**

Au regard de la pratique tendant à diffuser les réclamations DP par voie de communication syndicale par certaines organisations syndicales, il ne sera pas répondu dans le cadre du compte rendu de réunion à cette réclamation dans un souci de sécurisation évident.

Pour autant, ces transferts sont organisés par la CR de la même manière que lorsque des agences sont fermées temporairement pour des travaux sans que cela n'ait jamais posé de difficultés

## **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) - Martine GALINDO (CGN6)**