Questions des Délégués du Personnel du jeudi 25/10/2018

Vos Elu-e-s Délégués du Personnel SDACAP/SUDCAM :

AULAGNE Nadège (Monteux), **BONTEMPI Sophie** (Venelles), **COSTE Cécile** (Carpentras Leclerc), **DRISS Laetitia** (Avignon République), **GIRAUD Gladys** (Marseille Périer), **GIORDANO Olivier** (Gardanne), **LAMBERT Patricia** (Dépôts), **MOYA PUGET Anaïs** (St Rémy de Provence), **PARRIAUX Christophe** (CCM Arles), **ROCHETTE Jérôme** (Rousset), **SANCHEZ** Nawel (Saint Barnabé), **YAZIDI Bruno** (Rognes).

Représentant Syndical aux Délégués du Personnel : : **CORNIGLION Jean-Christophe** (CCM Aix).

SYNDICAT DES AGENTS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE

SIÈGE SOCIAL : 4, RUE DES FRÈRES BRIAN 84 000 AVIGNON ✆ 04 90 87 03 97 SUD CAAP

LOCAL AIX : CAMPUS DES 3 CYPRÈS BÂT.B RDC CP 16 ✆ 04 42 19 22 41 E-MAIL : sud.alpes-provence@orange.fr

SITE SUDCAM : www.sudcam.com

1. TYPOLOGIE DES RDV ET SMS DE CONFIRMATION

Sur un secteur précis, la typologie des rdv des conseillers est étudiée à la loupe.
Le but est clair : éradiquer les rdv « Suivi relation, BAQ, Conso face à Face, Habitat 1er Rdv » afin de privilégier les Rdv de « Qualité » et de développer le traitement des demandes clients à Distance.
Un nouveau tableau de suivi est donc apparu (un de plus), précisant sur ce secteur, et par agence, le nombre de ces RDV parasites à éradiquer.

Les DP SDACAP/SUDCAM demandent :
- si ce suivi est spécifique à ce secteur ou s'il s'agit d'une démarche commune à tout CAP ?
- la définition précise d'un RDV de Qualité ?
- la pertinence d'une telle démarche ?

De plus, sur le même sujet, il est rappelé que pour les rdv pris en « Divers », il n'y a pas de sms de confirmation de RDV ce qui pénalise RC2.0.
Au lieu de faire des rappels aux conseillers, ne serait-il pas plus opportun de faire évoluer le suivi informatique ?

Réponse : Une planification de l'activité est un préalable à la génération d'entretiens clients et de business. Il est donc normal qu'un Manager accompagne son équipe pour l'aider à optimiser son agenda hebdo, et l'aider à gérer ses priorités, et ce, dans le seul objectif de lui libérer du temps commercial et lui permettre de travailler davantage en activité voulue et non subie.
Ceci étant dit, le suivi évoqué dans votre question est a priori un cas isolé, et ne fait nullement partie d'une quelconque « démarche commune ».
L'envoi du SMS, quant à lui, ne peut être généré que sur un motif précis.

Commentaires: nous serions les premiers à nous réjouir de cet accompagnement des équipes. Mais nous sommes bien loin de cet idéal au point de contrôler les motifs de rdv : tout simplement navrant !

2. REC QUELLE APPLICATION CONCRETEMENT suivi de la question du mois de septembre 2018?

Le mois dernier que ce soit en Comité d'Entreprise ou en DP, la réponse de la direction était identique :
« Les travaux sont toujours en cours pour travailler les hypothèses et simuler les impacts d'une REC, soit secteur, soit agence. »
Les DP SDACAP/SUDCAM demandent donc si la direction a finalisé sa réflexion sur le sujet et si elle est en mesure de nous fournir clairement la base de calcul de la REC collective Réseau entre le 01.01.2018 et le 30.06.2018 puis celle entre le 01.07.2018 et le 31.12.2018 ?

Réponse : Le sujet est à toujours à l'étude

Commentaires: heureusement que les salariés de CAP sont plus réactifs que leurs dirigeants !

3. ENTRETIEN INDIVIDUEL DE LABELLISATION DIGITALE

Depuis le 05.10.2018, chaque salarié va être convoqué à un entretien individuel en présentiel, pour contrôler la maitrise des compétences digitales liées à son métier. Pour être labellisé, un score minimum de 80% est nécessaire.
Les DP SDACAP/SUDCAM demandent :

- si tous les salariés ont pu bénéficier du même temps de formation pour aborder et maitriser l'ensemble des fonctionnalités «labellisantes»?
- quelles sont les conséquences pour les salariés non labellisés ?

Réponse : Depuis la fin de l'auto évaluation au 22 mai, à travers des communications individuelles et managériales, chaque collaborateur a été invité à consacrer 30 à 60 minutes pour se former et maîtriser les fonctionnalités labellisantes de son métier (de 13 à 24 suivant la fonction occupée). Les premiers entretiens de labellisation montrent une très bonne préparation des équipes tant au Siège que dans les Réseaux avec un taux d'échec inférieur à 2%.
Début 2019, les salariés non labellisés seront inscrits à des ateliers de formation en présentiel pour pratiquer avec un formateur les fonctionnalités labellisantes. Un accompagnement personnalisé complémentaire sera assuré si nécessaire. L'objectif est que 100% des collaborateurs maîtrisent les outils digitaux.

Commentaires: un process qui semble être cohérent et bien préparé. Comme quoi cela peut être possible dans cette entreprise.

4. VENTES PRIVEES ?

Les élu-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent s'il est opportun de faire des ventes privées avant les vacances scolaires? Le délai de 15 jours pour le montage de dossier est trop court compte tenu des rdv déjà positionnés pour les bilans IARD ou autres. Le délai de montage de dossier peut-il être plus long ?

Réponse : Le choix de la période de ventes privées est avant tout lié aux évènements clients, en l'occurrence pour octobre le Salon de l'immobilier de Marseille. En fonction des volumes qui seront générés, la question du délai d'instruction pourra être révisée, comme c'est le cas à chaque fois quand besoin. (cf. opération Black Friday l'année dernière).

Commentaires: C'est bien parce que cela correspond à des événements connus qu'il serait souhaitable que tout l'environnement de ce type d'action soit anticipé pour en faciliter le succès.

5. TROP DE PRIORITES TUE LES PRIORITES

Les élu-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent s'il est judicieux de cumuler dans la même période des journées de formation « Mon Patrimoine », des journées conquêtes, de débuter les Pépinières PRO sur les 3 jours de Ventes Privées Habitat et cela lors d'un temps fort Assurance?

Il va de soi que les simulations seront réparties sur les conseillers présents.
Avez-vous mesuré le stress généré pour les salariés ?
Comment est-il possible d'effectuer l'ensemble de ces tâches dans une journée normale de travail ?

Réponse : Tous les collaborateurs ne sont pas mobilisés sur tous les sujets en même temps. L'inscription aux formations (Mon Patrimoine, Pépinières, …) reste à la main du Manager pour veiller au bon équilibre des activités

Commentaires: L'accumulation des priorités ne donne plus aucun sens aux actions des salariés sur le terrain. La pression du combien a pris le dessus, l'espoir du comment a bel et bien disparu.

6. VENDREDI NOIR !

Une fois de plus, le vendredi 12/10/2018, une panne informatique nationale a bloqué l'ensemble du système informatique de 10h à 17h ?
Les élu-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent quelles en sont les raisons ?
Les élu-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent quelles mesures ont été prises pour les salariés ayant cumulé du retard suite à cet incident ?
Les élu-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent quelles mesures ont été prises au niveau national et local pour que ce type d'incident ne se reproduise pas ?

Réponse : Les premiers éléments de l'audit CATS parvenus fin de semaine dernière révèlent une erreur d'un prestataire. Les investigations plus détaillées sont en cours et demanderont plus d'approfondissement afin de permettre notamment de réaliser un post-mortem détaillé qui entrainera sans aucun doute une adaptation de certaines procédures ou certains contrôles.

Commentaires: une nouvelle fois, une journée complète de perdu !

7. MILLE-FEUILLES

Les DP SDACAP/SUDCAM souhaitent savoir si la direction générale cautionne la demande faite par certains directeurs d'agences à savoir un nombre de 5 rdv IARD positionnés/semaine, plus 2 rdv EER/semaine, tout ça lors d'un challenge épargne en cours ainsi qu'une Vente Privée Habitat. Cela génère mathématiquement un nombre de rdv trop important ne laissant pas de place à d'éventuelles instances.
Quelle organisation proposez-vous pour que les agents puissent effectuer l'ensemble de ces tâches dans une journée normale de travail ?

Réponse : Le manager doit accompagner son équipe pour l'aider à mieux organiser son temps et son activité, dans l'objectif d'atteindre nos ambitions commerciales.

Commentaires: L'auteur de la réponse est manifestement le même que pour la question N°1 ! Travaille-t-il vraiment dans la même entreprise ? Nous en doutons !

8. SALARIES SOUS TENSION

Les élu-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent si la direction est consciente du mal-être général des salariés au vue des challenges pérennes organisés ?
Challenge IARD jusqu'au 31/10
Challenge Epargne jusqu'au 31/12
Fil rouge EER toute l'année
Les salariés sont sous tension !
Malgré une REC collective et une envie de bien faire de tous, la direction peut-elle rappeler à certains DA de faire preuve de discernement et ne pas donner des objectifs similaires en fonction des métiers ?
Ce genre de pratiques génère stress et dévalorisation.

Réponse : Le manager doit accompagner son équipe pour l'aider à mieux organiser son temps et son activité, dans l'objectif d'atteindre nos ambitions commerciales.

Commentaires: tout pareil ! Le pire c'est qu'il a l'air d'en être persuadé!

9. DEUX REUNIONS : BIS REPETITA

Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM souhaitent savoir quels thèmes doivent être abordés lors de la réunion commerciale du mardi?
Nous rappelons qu'initialement cette réunion avait pour but d'échanger sur les bonnes pratiques commerciales. Or, trop souvent, cette réunion n'est qu'une répétition de celle du jeudi : beaucoup de salariés assimilent cela à du « bourrage de crâne », de qui fait ou ne fait pas ? Et cela toutes les semaines…
Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent qu'un rappel soit fait sur la différence entre ces 2 réunions.

Réponse : La réunion « Activité » du mardi a pour objectif, comme son nom l'indique, d'organiser l'activité de l'agence pour les semaines S (en cours) et S+1 :

- nb entretiens programmés
- planification des CPM
- traitement des motifs de contact
- synergie Réseaux, …

Celle du jeudi est dédiée à l'actualité commerciale (démultiplication du Réseau Hebdo).
Cette organisation, inchangée suite à l'ajustement du dispositif commercial du 2 juillet, a clairement été rappelée à l'ensemble des Managers du Réseau de proximité à l'occasion de la Plénière Commerciale du 6 septembre dernier.

Commentaires: tout est clair ! Tout a été précisé en plénière et pourtant sur le terrain, rien est appliqué comme le veut la direction. A la longue, cela doit être frustrant de ne jamais être respecté !

10.DIGITAL BANCAL

Depuis maintenant 6 mois, la direction a fait la promotion des avancées technologiques en matière de souscription de contrats Prédica via internet.
Toutefois, les salariés n'ont pas été alertés en amont que les propositions déposées par voie électronique ne fonctionnaient pas lorsque plusieurs supports en unités de compte étaient proposés à la souscription.
Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent pourquoi la direction n'attend pas que les outils soient pleinement efficaces avant d'en permettre l'utilisation?
En effet, cela éviterait une perte de temps pour les agents, qui nous vous le rappelons, en manquent cruellement.

Réponse : Les contrats éligibles à la souscription via la dépose BAM sont : Predissime 9 serie 2, Floriane serie 2 et Espace liberté serie 3, Floriagri, Floripro.
Il s'agit d'une évolution récente, pour le moment il n'est pas possible de souscrire en dépose dans les cas de figure comme : Adhésions avec mandat, UCO/FAF, Support objectif programmé, SCPI, transfert Fourgous/ Objectif programmé, Prediliens.
Actuellement, un incident National et temporaire est déclaré : la finalisation de la dépose Bam d'un contrat est impossible dès lors que le contrat contient le fonds Prem OPCIMMO.
Des évolutions sont attendues très rapidement

Commentaires: C'est bien ce que nous disons, cela ne marche pas !

11. DIGITAL BANCAL BIS

Il est demandé aux salariés de proposer un maximum de contrat IARD par voie électronique. En parallèle, il est aussi demandé d'adosser au contrat Santé le magasine « Santé Magazine ».
Or, l'adossement du magazine bloque la dépose BAM.
Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent à la Direction d'être cohérente ou de mettre les outils en adéquation avec les objectifs.

Réponse : Effectivement l'anomalie est identifiée, Pacifica étudie une évolution du système mais aucune date de livraison n'a été communiquée.

Commentaires: une anomalie de plus mais pas de panique celle-là est identifiée !

12. DIGITAL BANCAL TER

Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM rappellent que les nombreux dysfonctionnements informatiques engendrent un blocage de l'utilisation du digital et notamment de la SEA.
Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent par conséquent à la direction de cesser les suivis liés à l'utilisation du digital.

Réponse : Compte-tenu des bénéfices clients (parcours 100% humains et 100% digitaux) et des bénéfices conseillers en termes de temps commercial, l'usage du digital est indispensable au bon fonctionnement et

développement de CAAP. Le suivi est bien évidemment effectué avec attention et discernement pour tenir compte de tout éventuel dysfonctionnement.

<u>Commentaires:</u> discernement ! Nous avions oublié cette notion tellement elle n'est pas appliquée sur le terrain.

13.DIGITAL BANCAL QUATTRO

A l'heure où la direction prône l'utilisation du digital, afin de gagner du temps commercial, nous sommes au regret de constater que dans certains cas, nous sommes encore à l'âge de pierre. En effet, la souscription de Scpi unidelta se fait encore de manière manuscrite : 17 pages à remplir à la main. A défaut de digital, un simple format PDF à remplir informatiquement permettrait un gain de temps non négligeable aux agents, qui, nous vous le rappelons, en manquent cruellement.

Réponse : La commercialisation des parts de SCPI UNIDELTA correspondent à des augmentations de capital centrées sur des périodes courtes et peu fréquentes … la dernière période d'ouverture de capital remontait à 2015 et avait concerné 67 dossiers pour 2,1M€.
Pour ces périodes, DELTAGER met à disposition des KITS de souscription qui sont mis en ligne par le service Epargne. Ce process ne concernant que 6 caisses régionales, aucune date d'évolution n'est aujourd'hui disponible.
Par ailleurs, il est à noter que le process est dématérialisé pour les SCPI Edissimo depuis le mois d'avril 2018 et qu'il a déjà permis la souscription de 680 dossiers pour 24 M€.

<u>Commentaires:</u> fin des anomalies pour ce mois-ci, rassurez-vous la fin de l'année nous réserve d'autres surprises !

14. DEVELOPPEMENT DU LAD/RAD

Le développement du LAD/RAD est prévu pour de nombreux services en 2019. De nombreux salariés s'interrogent sur la pérennité de leur emploi.
Pouvez-vous les rassurer à ce sujet ?

Réponse : Cette question ne relève pas de la compétence des DP.

<u>Commentaires:</u> cette question sera donc posée au prochain CE

15. FORTE HAUSSE DES ARRETS MALADIE

Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM constatent qu'entre 2016 et 2017 le nombre de jours d'arrêt maladie a augmenté de 20%.
Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent à la direction si ce chiffre l'interpelle ?
Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent à la direction quels moyens sont mis en place pour pallier à ces absences en constante augmentation afin de ne pas surcharger les présents ?

Réponse : A l'étude des 9 premiers mois de 2018, comparés à la même période de 2017, il n'y a pas d'évolution significative, voire une baisse des absences de longue durée.

Commentaires: **nous ne pouvons que faire confiance aux chiffres ! quoi, que !**

16. GDVISTES AU RABAIS ?

Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM sont surpris d'apprendre que les avenants concernant les Gdvistes engendrent des rétrogradations de fait.
Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent s'il est possible d'être rétrogradé sans être passé en Conseil de Discipline ?

Réponse : Une erreur s'était effectivement glissée dans la rédaction d'un avenant, erreur immédiatement rectifiée lorsque le salarié l'a signalée.

Commentaires: **une simple étourderie comme une autre, un détail en somme !**

17. GDVISTE DROIT A LA DECONNEXION

Les salariés faisant partie de l'équipe fiduciaire reçoivent leur planning le lundi soir, pour une mise en œuvre le mardi matin.
Comment la Direction compte-t-elle faire appliquer l'accord sur le droit à la déconnexion ?
Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent à ce que les principes de cet accord, déjà maigre, soient appliqués : séparation des sphères privées et professionnelles, organisation personnelle etc…

Réponse : Le planning des journées d'interventions dans les agences est relativement stable d'une semaine sur l'autre.
Ceci permet à chacun de situer ses zones d'intervention.
Cependant, les impacts de RH de l'équipe MO et les écarts de tournées transporteur du lundi obligent à une réactivité à la demi-journée pour respecter la qualité du service rendu à nos clients par le traitement des agences prévues.
En conséquence, le planning définitif de la semaine S+1 est validé et diffusé au plus près des besoins d'intervention le lundi dans la journée pour être consulté par les équipes à leur prise de fonction du mardi.

Commentaires: **C'est donc bien au salarié de se plier à une organisation de l'entreprise pendant son jour de repos hebdomadaire. Nous insistons que ce doit être l'inverse et que l'entreprise doit faire en sorte que cette organisation du Mardi soit connue et fixe !**

18. GDVISTES ART 19 DE LA CCN

Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM réclament l'application de l'article 19 de la CCN pour l'ensemble de l'équipe Gdviste, à savoir 5 jours de congés supplémentaires, pour les personnes qui ne travaillent pas à la lumière du jour.

Réponse : 100% de l'activité ne se déroule pas dans les conditions justifiant la mise en place de congés supplémentaires.

Commentaires: **entre deux GDV, les salariés voient heureusement le soleil. Nous sommes bien conscients qu'ils ne sont pas au fond de la mine. Cependant pendant leur activité, ils travaillent bien sans lumière naturelle et devraient donc bénéficier de cet art 19.**

19. GDVISTES ET IK

Certains salariés de cette équipe se voient reprocher de faire un trop grand nombre de kilomètres. On leur propose alors d'utiliser une voiture de fonction. Ironie, le véhicule est à récupérer au siège tous les matins et à redéposer le soir !
Les élus-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent à la Direction, quel est son principal souci : le budget IK ou la sécurité des salariés ?
Si des voitures de fonction sont proposées, pourquoi ne pas leur laisser à disposition de manière permanente ?

Réponse : Il ne s'agit pas de voiture de fonction mais de service.
Les déplacements sont inhérents à cette activité. Il n'est donc pas envisageable de reprocher des distances parcourues pourvu qu'elles soient conformes à la réalité des distances parcourues. L'utilisation d'un véhicule de la flotte est adaptée aux équipes à proximité d'Aix. A ce jour, le secteur n'est pas encore déployé et 1 seule personne utilise les véhicules de service occasionnellement et en est satisfaite.
Cependant, si 2 personnes partent d'Aix pour se rendre dans la même agence et revenir à Aix, il est logiquement demandé du co voiturage et si possible avec un véhicule de la flotte.

Commentaires: **en termes de sécurité et de coût, peut mieux faire !**

19. GAP SUITE NOTRE QUESTION VOTRE REPONSE.

Certains CDD sont embauchés sur des remplacements maladies longue durée, congés maternités, etc. .....et remplacent donc des CDI titulaires.
Les élu-e-s DP SDACAP/SUDCAM demandent s'il est normal que ces salariés soient payés en « PCE 2 » alors qu'on leur demande de fournir le même travail que le CDI remplacé ?
Il serait vraiment temps de revoir ces salaires (entre autre).
Nous avons déjà évoqué cet état de fait à plusieurs reprises et rien n'a été fait !

Réponse : Le CDD assure une mission de remplacement qui dans 80% des cas se fait par répartition des tâches du salarié remplacé.
Selon les cas (profil, expertise, missions confiées) le salarié en CDD est payé au même niveau de PCE que le collaborateur remplacé.
Il convient également de préciser que l'embauche en CDD représente une opportunité de passage en CDI dans l'entreprise.

Combien de salariés sont en cdd sur le site de gap ?
Combien de salariés depuis 3 ans ont été en contrats cdd ?
Combien ont été transformés en cdi ?
Combien représente l'économie entre une position d'emploi 2 et une position d'emploi 3 ?

Réponse : Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel.

Commentaires: **transfert de la question au Comité d'Entreprise.**

20.GAP QUESTIONS ET DECLARATIONS

GAP chronique d'une fin annoncée ?
Et que deviennent nos collègues ?

Le site de GAP :

DEPUIS des années, Les élus du SDACAP SUDCAM n'ont de cesse d'interroger la direction au sujet de la pérennité des emplois sur le site de GAP.

Depuis des années nos questions sont :

Pourquoi les postes structurels vacants sont occupés par des CDD et pas par des titulaires ?
A chaque fois le direction a répondu « qu'il y avait un problème de recrutement sur GAP »

Depuis quelques mois nos interrogations portent sur la délocalisation des services du site de GAP :
Quels sont les services concernés ?
Quels sont les projets en cours ?
REGROUPEMENT de quoi avec qui ?
Quels sont accompagnements prévus ?
La direction botte en touche en indiquant que ces questions ne relèvent pas de la compétence des délégués du personnel ; en CHSCT on est hors champs. (en CE il n'y a pas de réponses concrètes face aux attentes de nos collègues)

La réalité rattrape nos inquiétudes, nos collègues de GAP sont soucieux de leur avenir, inquiets pour leur devenir.
Aucune proposition concrète n'est proposée à ce jour à nos collègues de GAP.
57 salariés sont concernés par la coopération, l'abandon de l'activité, le transfert sur AIX, ou autres choix.
Nous insistons bien : 57 salariés parce que le CDD n'est pas un sous salariat,
Ces salariés sont embauchés en position d'emploi 2 quand la pesée d'un agent commercial est 3.
Pourquoi ? Alors que leur compétences sont connues et reconnues ; certains occupent des postes structurels, depuis 2015 et forment même les nouveaux arrivants.
Ces CDD souhaitent et méritent d'être titularisés.
Il n'a donc jamais eu de problème de recrutement sur GAP !
Un contrat CDD sur AIX leur a été proposé alors qu'ils sont en contrat précaires depuis 12, 18, 24 mois voire plus....
Votre réponse à notre indignation sur le salaire et les contrats, " il y a un problème de recrutement sur GAP" !
De qui se moquent 'on ?
QUI n'est pas coopératif dans cette mascarade ?

Nos collègues de l'EDI FLUX SEPA EFFETS :

Une partie de l'activité est basée à AIX, alors on transfère, on regroupe l'ensemble de l'activité sur AIX.

Nos collègues des Moments de Vie, Base Clients, Tarification, Conformité,

Ces activités sont en passe d'être délocalisées ou vouées à une coopération ou autre ?
L'incertitude est génératrice de mal être, ne pas savoir de quoi demain sera fait est un fait aggravant, il en est de votre responsabilité.

Quel est l'objectif de la direction : "qu'un maximum de personnes du site de GAP aille sur le site d'Aix ?
Quel est l'objectif de la direction : "qu'un maximum de salariés face une mobilité fonctionnelle dans le réseau ?
Quel est l'objectif de la direction : "qu'un maximum de salariés face une mobilité inter-caisse régionale ?

Et en fonction des scénarios des solutions concrètes :

1°Activité reste sur Gap
2 Activité sur Aix
3 Activité autres CR
4 Autres Activités

- Vos propositions d'accompagnement selon les choix 1, 2, 3 ou 4, d'autres choix ?
- Dans le cadre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, donner une liste de postes disponibles.

Réponse : Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel.

Commentaires: idem

21. SITE DE GAP SUITE.

SERVICE EDI FLUX SEPA EFFETS : « Le pire est de ne rien savoir »
Le Crédit AGRICOLE ALPES PROVENCE se définit comme une banque innovante tournée vers les nouvelles technologies, de communications, réseaux sociaux etc… et prône l'utilisation du Multicanal, mais le discours n'est pas le même quand il s'agit de délocaliser les services basés sur le site de GAP.
Il a été annoncé à nos collègues que leur service sera délocalisé sur AIX en juin 2019 afin de regrouper le service.
A ce jour aucune proposition ne leur a été faite de la part de la direction.
Les collègues se retrouvent dans une situation de Stress, de mal être et se sentent abandonnés, ils attendent des réponses en terme d'accompagnement, de proposition d'emploi etc…

- Que compte faire la direction pour répondre à nos collègues ?
- Pourquoi changer une équipe qui gagne ?

- Pourquoi délocaliser un service de qualité qui s'appuie sur une excellente expertise de ses salariés ?
- Pourquoi ne pas utiliser les nouveaux moyens de communication et conserver un bassin d'emploi Sur le SITE DE GAP ?
- Pourquoi ne pas promouvoir le télé travail ? (en autre) ?

Les Collègues du site de GAP :

- Ne comprennent pas la volonté de la direction de délocaliser les services du site de GAP alors que tous fonctionnent très bien, que les compétences, et le professionnalisme dont ils font preuve sont reconnus et salués.
- Sont très inquiets quant à leur avenir, et souffrent de cette situation qui perdure depuis quelques mois.
- Demandent à la direction d'apporter des réponses concrètes.

Que répond la direction à ce mal être ?

Réponse : Comme évoqué dans l'énoncé la question, ce sujet ne relève pas de la compétence des DP.
Pour autant, comme nous l'avons dit clairement, il s'agit d'un projet non finalisé à ce stade. Nous avons fait le choix d'informer les équipes des unités concernées de l'ouverture de ce projet et avons mis un dispositif RH adapté avec le souci d'être au plus proche des collaborateurs.
Nous reviendrons vers les instances compétentes dès lors que les orientations auront été arrêtées.

<u>Commentaires:</u> nous attendons donc les conclusions et les orientations du projet. Les élus du Comité d'Entreprise seront le relai de l'information.