

---

---

**COMMISSION DE SUIVI CDS PERENNES**  
**22 JANVIER 2019**

Pour la Direction : Xavier Amouret, Marie-Béatrice Duval  
Pour la CFDT : Laurence Drikes, Myriam Sclisson

Après avoir interpellé la Direction à de nombreuses occasions, la CFDT a obtenu une réunion de suivi pour les CDS pérennes. Un CR de cette réunion établi par la Direction sera remis aux membres de la Commission économique du CSEC.

**Concernant la formation :**

La direction remet le document « Consommation de l'offre de formation en CDS ».

A ce jour, 12 parcours de formation sont livrés, la formation à distance représente 75 % des modules.

Le nombre d'heures de formation s'élève à 1.055 heures soit une augmentation de 33% par rapport à 2017.

Ce chiffre inclut les formations réglementaires.

Pour la CFDT si les formations fast-learning (il faut la possibilité de refaire plusieurs fois le module) cela ne remplace en rien le présentiel et l'échange de bonnes pratiques entre salariés.

La direction présente l'équipe officielle « Compagnons » qui compte 10 personnes ; 1 responsable en expertise sur ENT/PRO, 3 sur Crédit PRI, 2 sur Flux, 1 sur OPE PRI, 2 sur ENT et 1 sur SUC .

Nous demandons ce qu'il en est pour REC, la direction prend le point...

La CFDT insiste sur le manque de temps des agents pour se former dans de bonnes conditions, former les collègues tout en assurant leur propre montée en compétence en faisant face à l'augmentation de la charge de travail.

Preuve en est, de plus en plus ce sont les CDD et les intérimaires qui assurent la formation des nouveaux arrivants faute d'un nombre suffisant de « sachants » ou « experts ».

Pour la Direction il n'y a rien de choquant à cela !!!

Nous revenons sur les processus de formation en cours de formalisation et demandons si quelque chose est prévu pour la Comptabilité avec le développement des nouvelles plateformes Comptable.

Rien n'est prévu à ce jour!

Concernant le traitement par CRE PRI des cautions, nous insistons sur la nécessité d'une réelle expertise dans le métier et donc d'un besoin de formation accru. Nous insistons sur la valeur ajoutée de cette activité et son importance dans la satisfaction client. La Direction remontera le point à OTX.

**Concernant l'organisation et les conditions de travail :**

Dans l'espoir d'éviter toute polémique, la Direction nous informe que les PSC/CDS bénéficieront d'enveloppes complémentaires en matière de rémunération variable : « ... leur budget est en hausse dans un contexte de résultat moins favorable. Les instructions de DSC sont de privilégier les gens performants et les personnes ayant contribué à la bonne réalisation de la transformation... »

A la question du décalage de niveau pour une même fonction, la direction répond qu'un même emploi peut regrouper plusieurs niveaux. Le niveau n'a qu'une valeur statutaire !!!

La CFDT interpelle la direction sur les problèmes récurrents de sous-effectif et de postes vacants, et le fait que les salariés des DEC se voient refuser la mobilité vers les CDS (blocage des directions des DEC).  
Pour la Direction il n'y a aucun frein, ils peuvent candidater sans problème sur la Bourse des emplois.  
La Direction mise beaucoup sur le nouveau process mobilité qui se mettra en place au 1<sup>er</sup> trimestre 2019 : on parlera désormais de revue de compétences et de parcours d'évolution pour les agents

Concernant les fiche métier, la Direction confirme que les instructions sont données pour qu'elles soient remises lors du changement de poste. Nous rappelons que ce n'est pas le cas pour le service comptabilité.

La Direction nous indique que la charge de travail est analysé avec l'outil transverse OPTA et qu'un réajustement des effectifs est fait autant que possible, mais ne peut dire si c'est un réajustement Mensuel ou Trimestriel.

Concernant les indicateurs de qualité, elle nous indique qu'il n'y a pas de dégradation notoire  
Quant à l'absentéisme, la Direction informe qu'un point est fait avec la ligne RH, à aujourd'hui, il n'y a pas de signaux d'alerte.

Nous alertons sur le mal être, le ras le bol, la perte de sens au métier qui montent chez les agents. La solution miracle de la Direction : l'accompagnement managérial mis en place depuis 3 ans.

Concernant les risques psycho sociaux, des plans d'action locaux sont mis en place. Bien souvent il s'agit de cas individuels et on reste dans la confidentialité médicale...

La CFDT alerte également la Direction sur les effets pervers d'une plus grande polyvalence demandée aujourd'hui dans tous les métiers. Les salariés arrivent à saturation et ne peuvent appréhender dans des conditions sereines les impératifs, règles, instructions de leur métier...

La direction estime qu'il faut trouver le bon compromis entre polyvalence et expertise.

Quant à l'harmonisation des méthodes de travail entre les différents PSC/CDS, pour la direction elles le sont, c'est une question propre à chaque entité...

#### **Concernant les plateformes spécialisées :**

**P.R.D.** : Cette activité n'est pas en extinction, elle sera ventilée dans les UG concernées et sera exercée sur les PSC non pérennes jusqu'à fin 2021.

**S.C.S.** : Un dossier est présenté à la Commission Economique du 29/01/19

**S.U.C.** : Rien de particulier à signaler, mise en place sur Lille et à partir du mois de mars 2019 sur Strasbourg

**V.A.D.** : Pas d'information à communiquer sur la date de fin d'activité prévue sur CDS CLICOM (Stade de France et Saint Quentin en Yvelines)

**La CFDT n'aura eu de cesse d'alerter sur le quotidien dans les CDS : manque de temps, démissions d'expert comme les CCB, travail en flux tendu, burn-out, conditions de travail dégradées, et demandent à la Direction d'intervenir avant qu'il ne soit trop tard**

**Réponse de la Direction : en moyenne CDD et intérimaires ne représentent que 12% de l'effectif, donc rien d'alarmant, alors même qu'à plusieurs endroits le chiffre est nettement plus important !**

**La Direction ose même dire « il ne serait pas raisonnable de faire des recrutements sur CDS ...Oui, il est normal que des réglages doivent encore se faire et qu'une perte d'expertise existe à certains endroits... »**

**La direction indique que les déficits de recrutement peuvent être compensés par les ressources temporaires qui sont autorisées dans le cadre du programme !**

**En clair, ne vous inquiétez pas tout va bien !!! La CFDT n'entend pas en rester là et exige une nouvelle réunion de la commission en juin.**