

FLASH — Délégation du Personnel du 30 Juin 2016

INTERIMAIRES

49 sur le GPAC — Aucune information concernant une nouvelle équipe en septembre.

Cette réponse nous laisse dubitatifs..

EFFECTIF GPAC BRETAGNE

388,1 ETP pour 410 collaborateurs

GPS

51% des salariés du GPAC ont répondu contre 45% l'année dernière. Résultats en septembre

MOUVEMENTS GPAC BRETAGNE

Mai : Entrées : 5,8 etp - Sorties : 4,8 etp
Dont 1 mutation entrante, 3 embauches en CDI et 1 embauche en CDD

STAGIAIRES DE VACANCES

APAC	JUIN	JUILLET	AOUT	SEPT
TAC DINAN	1	3	2	0
TAC RENNES	0	1	2	0
TFO DINAN	5	8	5	2
AGENCE CREDIT	5	7	4	1
FP	1	4	4	0
TDC	2	3	3	0
GPAC MG	0	1	2	0
TOTAL	14	27	22	3

ENTRETIENS PROFESSIONNELS

60% ont été réalisés

Certains comptes rendus (transmis via My Dev) ne sont toujours pas établis. Nous vous invitons à relancer la RGRH si vous êtes dans cette situation

SITUATION DE PRODUCTION

Activité soutenue sur l'ensemble des APAC mais les flux s'écoulent malgré tout normalement.

Point noir : les dysfonctionnements de MAESTRO depuis quelques jours

RÉORGA TITRES - Extraits de l'avis en CHSCT

- Maintien de l'intégralité de l'activité Titres Retail au GPAC BRETAGNE et plus précisément à DINAN (non pérenne il n'y a pas si longtemps) **C'est donc une reconnaissance pour ces salariés qui ont toujours su s'adapter aux nombreuses évolutions organisationnelles ou technologiques depuis des décennies, mais aussi une reconnaissance de leurs technicités, de leurs compétences, de leur conscience professionnelle. Mais c'est aussi une bonne nouvelle pour l'emploi et le maintien de l'emploi.**

- Scepticisme par rapport à l'ouverture du samedi et à l'amplitude horaires mais le droit à l'expérimentation existe
- Au même titre que « *selon l'évolution des flux d'appels, un ajustement du nombre de collaborateurs dans chacune des 2 équipes sera possible* », il faudra adapter l'amplitude d'ouverture du samedi.
- Nécessité d'un suivi régulier afin de juger de la pertinence de ce dispositif et de prendre, si nécessaire, les décisions qui s'imposent.
- Profiter de cette réorganisation pour faire un état des lieux de l'ensemble des activités pour juger, d'un point de vue micro, de la pertinence de la cohérence métiers de l'organisation cible.

Quelques exemples:

- l'éclatement des transferts et une répartition Back et Middle
- les PEA Valeurs Non Côtées
- La diversité des activités du domaine Assistance et du domaine OCE
- l'organisation des Opérations et Coupons,
- Adapter la taille de certains domaines considérée comme surdimensionnée : **Pour la CFDT, la qualité du management peut être facilitée par le dimensionnement des domaines.** Par ailleurs, la création de domaines de taille raisonnable ouvrirait également des perspectives et des opportunités nouvelles en termes d'évolution professionnelle et managériale. La mise en situation de nouveaux Responsables de Domaines dans des structures de petite taille nous semble être une piste intéressante à explorer.
- Importance de l'aspect Ressources humaines :
 - Le transfert d'activités de Rennes vers Dinan va obliger les collègues concernés à faire un choix : celui de suivre son activité ou d'intégrer une des activités de Saint Grégoire (Financement des particuliers ou Banque Privée France). Les entretiens RH devront donc respecter leur décision et notamment le volontariat tel qu'indiqué dans votre dossier. Il sera également nécessaire d'avoir une écoute attentive des demandes de chaque collègue intéressé par ce projet. Par ailleurs, pour celles et ceux qui feront le choix de changer d'activités et de rester sur Rennes, il sera important d'entendre leur choix et de bâtir un plan de formation individuel et adapté à chaque situation et parcours professionnel.
 - Il faudra également que d'autres activités arrivent sur le site de Saint Grégoire afin d'apporter une diversification et donc des opportunités d'évolution professionnelle pour nos collègues.
 - La sollicitation d'intégrer l'équipe du samedi devra respecter les mêmes règles de volontariat. Nous y veillerons car ce changement peut en effet avoir un impact important dans le cadre de la conciliation Vie professionnelle – Vie Privée.

- Concernant la réorganisation des plateaux, la CFDT renouvelle sa demande de démarche participative. Nous avons la chance d'avoir des locaux spacieux ou disponibles, faisons en sorte d'en faire une occupation rationnelle qui permettra, comme vous l'écrivez, *d'accueillir les collaborateurs dans les meilleures conditions.*

Ce projet nous semble être une bonne nouvelle pour le GPAC BRETAGNE même si nous pouvons apporter une nuance pour nos collègues rennais.

La création d'un middle office est sans doute une opportunité en termes d'évolutions professionnelles et d'intérêt au travail dans la mesure où les activités traitées ou les services rendus sont tout sauf routiniers. Par ailleurs, la mise en lumière de l'expertise des salariés du GPAC viendra redresser l'image que nos collègues du front peuvent avoir, bien souvent par méconnaissance.

Il faudra impérativement engager une réflexion pour maintenir le niveau d'expertise voire le développer. Dans ce cadre, il nous semble indispensable que les jeunes embauchés aient un parcours professionnel obligé et organisé au sein du Back office afin d'acquérir les fondamentaux indispensables à la montée en compétences.

En conséquence, la CFDT ne s'opposera pas à ce projet. Néanmoins, elle réitère sa demande concernant la micro organisation. Elle veillera également à ce que le volontariat soit respecté, à ce qu'aucune pression ou chantage ne soit exercé. Elle effectuera un point régulier dans les différentes instances afin que les ajustements nécessaires soient réalisés.

Le CHSCT du GPAC BRETAGNE s'est prononcé POUR ce projet (2 CFDT et 1 CGT contre 1 SNB (absent lors de la séance d'information)). FO qui n'a pas de droit de vote s'est dit néanmoins favorable.