



Avis des élus du CSE sur le projet d'évolution des ESC et EAC

Au cours de la séance du 26 octobre 2023, la Direction de la CEBPL a présenté aux élus du CSE l'évolution et la refonte des outils E.S.C. et E.A.C. en un seul outil appelé l'Entretien Commercial.

Après la présentation du constat sur la réalisation et l'examen des contenus des ESC et EAC, la Direction de la BDD a souhaité poursuivre 3 objectifs :

- Donner du Sens et de l'intérêts
- Identifier les besoins et mettre en œuvre les solutions d'accompagnement
- Refonte des outils de l'entretien commercial ESC/ EAC en un Entretien Commercial

La direction a donc exposé des prérequis :

- Simplicité
- Souplesse (ajuster pour s'adapter aux besoins)
- Universalité (pour tous les métiers)
- Aider et accompagner les interlocuteurs (Guide d'accompagnement prépa et construction des actions)
- Automatiser les données
- Doit permettre l'expression de chacun
- Répondre aux attentes du réseau

En conséquence un programme relationnel managérial doit être mis en place de la manière suivante :

1. REMISE DE PORTEFEUILLE
2. ENTRETIEN COMMERCIAL (rythme à adapter) et qui peut conduire à un ENTRETIEN DE PROGRES pour des raisons de décalage dans l'activité
3. ENTRETIEN ETI (Trimestriel individuel)
4. ENTRETIEN ANNUEL

Certains élus considèrent que cette évolution est positive afin de clarifier le contenu des entretiens d'activité des collaborateurs.

Nous n'avons pas eu l'avis de la Responsable Qualité de Vie au travail sur la construction de cet outil et sur sa démultiplication dans le réseau commercial.

Les élus attirent l'attention de la Direction sur la nécessité :

- D'accompagner les managers dans la mise en place de ce nouvel outil. (Les élus restent dans l'attente de la présentation du dispositif de démultiplication de l'outil dans le réseau commercial)
- De s'assurer que cet outil sera réalisé quantitativement et aussi de façon qualitative afin de répondre également aux attentes des salariés en matière d'accompagnement, de maîtrise des outils de vente, de la prise en compte des tâches confiées en dehors de la gestion du portefeuille (Accueil affaire de tous) et d'adéquation avec le temps de travail du collaborateur.



- Un nécessaire COPIL MIH après environ 9 mois de mise en place pour constater la bonne appropriation de l'outil par l'ensemble des collaborateurs du réseau commercial.
- Les plans de progrès mentionnés devront être validés par les collaborateurs (managers/collaborateurs) avec des objectifs atteignables par rapport au référentiel métier et des outils de mesure fiables, non contestables, et avec une progressivité dans le temps.

Et enfin cet outil doit conduire à une parfaite compréhension de la prime de performance, avec un accompagnement des managers sur la culture de l'écrit afin que chaque collaborateur n'ait pas d'interrogation lors de la remise effective de celle-ci

Les élus resteront attentifs à l'appropriation et au fonctionnement de ce nouvel entretien commercial.

Résultat du vote au CSE du 29/11/2023 – 24 votants

Favorable : 10 voix
Défavorable : 08 voix
Abstention : 06 voix

Xavier GUILLEMET
Secrétaire du CSE