



## **Compte rendu CSE du 28 Avril 2022**

### **❖ REFONTE DE L'EHA**

Avant la mise en place de ces nouveaux outils (EAC et ESC) qui ne doivent plus être faits qu'une fois par mois chacun, des DA ont déjà décrété qu'ils continueraient les entretiens de manière hebdomadaire. La Direction nous a affirmé qu'elle sera vigilante quant au respect de la fréquence de ceux-ci et qu'elle fera respecter ses directives. Vos élus bien entendu ne manqueront pas de relever et signaler toutes les éventuelles dérives que vous ne manquerez pas de nous remonter.

Un retour sur expérience a été demandé en séance dans le cadre d'une MIH (Mesure de l'Impact Humain) au sein de la CSSCT. La Direction pense pouvoir le faire fin 2022 voire début 2023.

### **❖ MISE EN PLACE D'UN PILOTE AUX SUCCESSIONS**

En fait, il s'agit de fusionner les gestionnaires des deux services (successions <75K€ et successions >75K€) en un seul groupe. Les successions >75K€ ont un délai de prise en charge et de traitement de 21 jours en moyenne et accumulent des retards conséquents, chose que la Direction a nié bien évidemment. Les successions <75K€ sont quant à elles traitées en 08 jours.

Pour la Direction, ce pilote de refonte est destiné à diminuer la moyenne des durées de traitement et à la ramener à 12 ou 13 jours maximum. La Direction, par ce biais, vise à conserver à minima 50% des encours successoraux traités annuellement par le département succession, la captation des ayants-droit par l'option transmission et leur accompagnement jusqu'au placement des capitaux en CEBPL.

Vos élus ont mis en avant le fait que regrouper les deux services sur la même plateforme allait augmenter les désagréments dus au bruit. La Direction nous a dit tout mettre en œuvre pour pallier ce problème en continuant le télétravail et en recherchant des solutions phoniques en collaboration avec la DALIS. A suivre donc...

## ❖ BILAN PART VARIABLE

La part variable distribuée en 2022 l'a été à hauteur de 10,3 Millions d'Euros contre 8,9 en 2021. Belle progression nous direz-vous... oui nous répondrons-vous... sauf que la répartition a fortement changé. En effet, d'après les chiffres fournis par la Direction, plus le salaire est élevé et plus l'augmentation de PV a été forte. Ce sont donc les cadres qui en ont le plus bénéficié.

Même si les 2537 CDI bénéficiaires de la PV ont vu leur quote-part augmenter (en moyenne + 1,8%), la palme revient à une profession « fantôme » (puisque très peu vue sur le terrain) avec +3,8%. Pour les quelques CC survivants, le montant perçu était 100% sur décision managériale. Pas de part agence ni de part individuelle. La PV distribuée l'était selon le bon vouloir du manager. Ça doit être ça que l'on appelle une répartition équitable. 14 personnes n'ont rien touché : 3 en BDD et 11 en Fonctions Support.

Vos élus ont fait part à la Direction de la difficulté des salariés à comprendre la nébulosité de la PV 2022. Pourtant, lors de leurs déplacements et autres visites en agence, les membres de la Direction ont constaté que tout le monde comprenait. Nous n'avons pas dû rencontrer les mêmes collègues... Alors si vous ne comprenez pas vraiment, ou pas trop, ou même rien du tout, demandez à vos managers : eux ils savent. On leur a tout expliqué. Ils ont tous tout compris. Bon... si jamais votre DA ne sait pas, demandez au DAMM. Lui il sait... Et si jamais votre DAMM ne sait pas, demandez à votre DC, lui il sait... et si jamais il ne sait pas (mais ça ne devrait pas se produire puisque c'est votre DC et qu'il sait...) n'hésitez pas à demander à son supérieur... et s'il le faut, à son supérieur... ha ben non là on arrive au Directoire. Désolés nous n'avons pas de solution miracle.

**Vos représentants au CSE : Benoit BRIER, Marie Laure CRENN, Brigitte ECUYER, Catherine GERARD, Philippe LAFOURCADE, Fabienne LETHEREAU, Michèle NOUVEL, Valérie PAVIC, Agnès PERRAUT, Frédéric ROIGNANT, Loïc STEPHAN, Arnaud Le POGAM**