



COMPTE RENDU CSE DU 26 Janvier 2022

❖ RESULTATS COMMERCIAUX

Avec près de 113000 rendez-vous de plus qu'en 2019 et un niveau de concrétisation en hausse, des performances jamais atteintes en banca, une large 1^{ère} place nationale sur les options transmission (47,43% du chiffre national), une 1^{ère} place en vente/ETP, 2021 reste globalement un très bon cru. Bon d'accord, on n'est pas au rendez-vous en IARD, de la collecte Assurance Vie, du taux de visite des portefeuilles... globalement la Direction est satisfaite : le réseau est de plus en plus tourné vers l'approche globale.

❖ EVOLUTION DE LA DIRECTION BANQUE PRIVEE-BANQUE DU DIRIGEANT

Une nouvelle cellule va être créée avec 2 ETP (1 GC et 1 CAPRO) ; cette cellule prendra en charge les nouveaux clients recommandés uniquement par les collaborateurs. Cela permettra une prise en charge VIP avec un traitement ultra qualitatif ainsi que le suivi des recommandations pendant une durée de 6 mois. Au bout de ce délai, les clients et les résultats commerciaux seront « reversés » à l'agence choisie par les clients. La Direction table sur 2500 recommandations.

Début souhaité en mars prochain.

❖ MUTUELLE OBLIGATOIRE

Comme vous le savez, la mutuelle d'entreprise BPCE est obligatoire pour tous les employés en CDI. Ce que le personnel sait moins, c'est qu'il existe des dispenses dans certains cas.

C'est pourquoi la CEBPL va lancer une campagne d'actualisation des dossiers des salariés via la société AYMING. Elle sera en charge de vérifier les collaborateurs dont la situation familiale est différente de l'adhésion mutuelle. Une relance sera faite 15 jours après la première demande de renseignements. Sans réponse du collaborateur, le tarif le plus élevé sera pratiqué.

Une communication sera faite fin février/fin mars et sera renouvelée tous les ans.

❖ EXTERNALISATION DE LA GESTION ET DU RECOUVREMENT DES IJSS

Les salariés devront envoyer leur arrêt de travail sur la boîte générique et le fichier sera conservé en CEBPL qui va mandater la société AYMING pour gérer le rapprochement entre la CEBPL et la CPAM. C'est leur métier et jusque-là cette externalisation n'était pas une priorité, même si nous sommes dans les dernières caisses d'épargne à la faire. Cette gestion devenait de plus en plus compliquée du fait de la crise sanitaire et du nombre croissant d'arrêts de travail. Bien évidemment ce sera totalement transparent pour les salariés.

❖ SUR L'INTERESSEMENT

Le système de gestion des réponses des collaborateurs dans le cadre du versement de l'intéressement ne convient plus du fait de son obsolescence et de son impossibilité à migrer vers la nouvelle version Internet Explorer. En 2020, près de 3000 courriers avaient été expédiés.

La CEBPL va confier à NATIXIS la gestion du choix de la formule par les salariés. Plus de courriers papiers mais des mails envoyés aux employés. Il faudra vous connecter sur la plateforme NATIXIS pour connaître le montant de votre intéressement ainsi que le délai de réponse pour valider votre choix.

La CEBPL continuera à assurer le traitement en paie.

❖ RAPPORT SYNDEX SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les élus du CSE ont mandaté le cabinet SYNDEX pour réaliser une expertise sur l'égalité professionnelle femmes/hommes au sein de la CEBPL et en vue de préparer la négociation sur le même sujet.

Ce rapport de 171 pages met en avant le fait que le rythme de progression est encore plus favorable aux hommes. Le décalage entre les hommes et les femmes se fait surtout en début de carrière.

Certains métiers comme ceux du Pro attirent peu les femmes, d'où l'écart important sur ces emplois.

Le temps partiel est un des freins les plus importants pour les femmes de D à F. La réponse de la Direction est de supprimer le temps partiel... provocation ou projet de la Direction ?

Jusqu'au niveau cadre, les parcours des hommes sont plus rapides que ceux des femmes. Il est beaucoup plus difficile pour les femmes de franchir la qualification F. Pour celles qui passent cadres, il n'existe pratiquement plus de différence et il y aurait même un avantage aux femmes.

Concernant les augmentations, sur les 5 dernières années le rapport met en avant un écart important en faveur des hommes.

Des négociations importantes sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vont bientôt démarrer et vos élus se serviront de ce rapport et des constatations qu'il contient pour tenter de faire avancer les choses et gommer ces différences.

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