

CEPAC
Procès-verbal de la réunion du Comité Social et Économique
— Séance ordinaire du 19 juillet 2023 —

Sur convocation du Président du Comité Social et Économique, les membres se sont réunis en distanciel.

- *Étaient présents :*

Pour la Direction :

Hervé D'HARCOURT (Président)
Cécile IMBERT

Caroline ISNARDON
Corinne SIMONOT

Pour les salariés :

Titulaires :

1^{er} collègue :

Jean-Pierre AVIER (CGT/SUNI)
Marie-Stéphan BERNARD (SU/UNSA)
Isabelle CECCALDI-FLAUD (SU/UNSA)
Brigitte CIALIX (CFDT)
Frédérique CASTELLO (SU/UNSA)
Guillaume DEVICHI (CFDT)
Najet EECKELAERT-ZENOU (SU/UNSA)
Sandrine FERMANIAN (SU/UNSA)
Samuel GRANDSON (SU/UNSA)
Karine MAILLOT (CFTC)
Philippe MARTIN (SU/UNSA)

2^{ème} collègue :

Fattouma AZOUAOU (SU/UNSA)
Éric DOCHE (SNE-CGC)
Philippe DURANTI (SU/UNSA)
Marie GUIDI (SU/UNSA)
Jean-Alain LAFITTE (CFTC)

Représentants syndicaux :

Patrick PINEAU (CFDT)
Georges KELLAOU (CGT/SUNI)
Frédéric FOUCHARD (SU/UNSA)

Invités :

Nicolas AHARONIAN
Pascal BOWMAN

Suppléants :

1^{er} collègue :

Kristel MARTIN (SU/UNSA)
Stéphan BRUNEL (SU/UNSA)
Florence PALACIO (SU/UNSA)
Marc MONTOUT (CGT/SUNI)
Stéphanie LEINKET (SNE/CGC)

2^{ème} collègue :

Annick CARME-PRADA (SU/UNSA)

Ordre du jour

2. Point d'information des membres du CSE suite à la création de la Direction accompagnement commercial (DAC)..... 5
3. Présentation du projet E-CEPAC et information en vue de la consultation des membres du CSE sur le déploiement de l'agence E-Relais..... 15
1. Approbation du procès-verbal de la séance du 29 juin..... 27
4. Désignation d'un correspondant de proximité en Guadeloupe / / Iles du Nord suite au départ de l'entreprise de Mme BODY 27
5. Points divers 31

La séance est ouverte à 13 heures 30 sous la présidence de M. D'HARCOURT.

Mme ISNARDON compte 22 votants : 14 pour le SU/UNSA, 2 pour la CFDT, 2 pour la CGT/SUNI, 2 pour la CFTC et 2 pour le SNE/CGC.

Il est convenu que les élus qui souhaitent s'exprimer envoient un SMS à la secrétaire du CSE, Mme BERNARD, qui organise ensuite les prises de parole.

M. MARTIN

« Monsieur le Président,

Considérant que les résultats des négociations sur le CSE et le Droit Syndical amélioreraient sensiblement les moyens et modalités de fonctionnement de cette instance et des IRP, notamment en renforçant la commission SSCT et le rôle des commissions de proximité, et en accordant un DS supplémentaire, les élus du SU Unsa ont décidé de signer ce nouvel accord à durée déterminée.

Pour autant, il conviendra de revisiter ensemble le règlement intérieur du CSE visant à préciser les modalités de tenue des CSE en présentiel et en Visio.

En effet, nous considérons que les consultations à caractère légal obligatoire ainsi que les CSE élargis aux sujets de SSCT doivent être réalisées en mode présentiel afin de favoriser les échanges et débats.

Leur tenue en mode Visio constituerait de notre point de vue, une entrave au bon fonctionnement de cette instance.

Plus largement, toute consultation relative à un sujet d'organisation ou impactant les conditions de travail mérite de notre point de vue d'être traitée en présentiel.

Convaincus que vous êtes comme nous soucieux de favoriser les conditions d'un bon dialogue social, nous vous proposerons donc, lors d'un prochain CSE, les modifications du RI visant à traduire au mieux l'esprit de l'accord que nous avons signé. »

M. D'HARCOURT

Je vais vous répondre en trois points.

Un, je suis content de retrouver la CEPAC, où l'on négocie et où, en fin de négociation, on repose un certain nombre de sujets.

Deux, plus sérieusement, je me réjouis de la signature de cet accord. En effet, le dialogue social est très important. Nous avons la chance d'avoir à la CEPAC un

dialogue social de qualité. Nous ne sommes pas toujours d'accord, mais nous partageons le même objectif : faire progresser la CEPAC.

Trois, nous nous sommes mis d'accord sur des règles de fonctionnement. Une négociation globale est un équilibre. Nous sommes d'accord pour donner un peu plus de moyens aux délégués syndicaux et en termes d'heures.

Il ne s'agit pas de basculer toutes nos réunions en distanciel, mais nous nous sommes mis d'accord sur un nombre maximum de cinq réunions en distanciel, non pas pour appauvrir le dialogue social, mais pour tenir compte de la présence en CSE d'élus d'outre-mer. A nous d'organiser les sujets pour traiter les plus importants en présentiel.

M. KELLAOU

Nous vous entendons de loin.

M. D'HARCOURT

Est-ce vrai pour tout le monde ?

Les autres participants entendent bien les représentants de la direction qui se sont regroupés dans une salle de réunion.

M. DEVICHI

Nous vous entendons, mais ce n'est pas aussi net que lorsque Marie-Stéphan s'exprime. Pour les prochaines fois, réservez les salles immersives.

M. D'HARCOURT

Il s'agit de notre 2^{ème} réunion en distanciel. Cela va nous mettre un peu plus de pression pour que la réunion se déroule le mieux possible.

M. KELLAOU

Il existe une limite aux réunions en distanciel quand il y a un vote puisqu'il est toujours possible de demander un vote à bulletin secret.

Mme IMBERT

Nous aurons une solution pour organiser des votes à bulletin secret.

M. D'HARCOURT

Oui, il faudra être vigilant.

Mme BERNARD

Sur demande d'une organisation syndicale, un point a été ajouté à l'ordre du jour quant à la désignation d'un correspondant de proximité en Guadeloupe. La collaboratrice étant toujours présente dans l'entreprise à ce jour, plusieurs élus

m'ont fait part d'une demande de report de ce point au prochain CSE, l'ensemble des collaborateurs de Guadeloupe étant toujours représentés durant cette période par les correspondants de proximité en place. Ce report laisserait plus de temps compte tenu d'absences de certains élus pour pouvoir s'exprimer.

M. D'HARCOURT

Je crois que la collaboratrice part au mois de juillet.

Mme BERNARD

Elle est dans nos effectifs jusqu'à fin juillet, début août.

M. D'HARCOURT

Cela signifie qu'en août et en septembre, il n'y aura personne.

Mme BERNARD

Il y a d'autres correspondants de proximité en Guadeloupe.

M. D'HARCOURT

Nous allons retirer ce point si tout le monde est d'accord. Nous verrons si nous faisons un CSE exceptionnel de 15 minutes fin juillet, début août ou fin août.

A l'avenir, je vous demande de vous mettre d'accord avant.

M. KELLAOU

Nous avons demandé d'inscrire ce point à l'ordre du jour conformément à notre règlement intérieur qui prévoit que, lorsqu'il y a départ d'un membre, il soit remplacé. J'entends bien qu'il y a d'autres correspondants de proximité, mais si nous reportons le vote au mois d'août, nous aurons encore plus d'élus absents, dont moi. Il n'est pas question de laisser ce poste vacant pendant 2 mois.

M. D'HARCOURT

Je vous propose de dérouler l'ordre du jour et de traiter ce point à la fin. D'ici là, je vous invite à vous mettre d'accord entre délégués syndicaux.

Mme BERNARD

Le point 1 est l'approbation du PV. Modifiez-vous l'ordre du jour ?

M. D'HARCOURT

Oui, je vous propose de traiter l'approbation du PV après les points 2 et 3.

2. Point d'information des membres du CSE suite à la création de la Direction accompagnement commercial (DAC)

Objectifs

M. BOWMAN

Les objectifs sont la création d'une Direction centralisée de l'Accompagnement Commercial qui réunit les forces d'animation issues des marchés et une force

d'accompagnement de proximité des agences et des territoires au service du plan de développement de la CEPAC en relation étroite avec la Direction des Marchés et les Directions Commerciales.

Un dispositif spécifique notamment sur la partie accompagnement de proximité restera en outre-mer.

Enjeux

Les enjeux majeurs sont de :

- mieux relayer les actions préparées par la Direction des Marchés BDD ;
- apporter davantage de cohérence dans l'animation et l'accompagnement sur tous les territoires CEPAC ;
- recentrer les forces d'animation et d'accompagnement commercial sur leurs missions ;
- planifier et piloter les accompagnements ;
- gagner en efficacité opérationnelle en centralisant et en renforçant la professionnalisation des forces d'Animation en réseau Métropole ;
- accompagner la montée en compétence sur l'ensemble des métiers.

Missions

Les principales missions de la DAC sont de :

- accompagner la montée en compétence du Réseau commercial en présentiel et à distance ;
- orientation forte sur la mise en pratique, la mise en situation afin de faciliter l'aisance de tous dans l'exercice de sa mission ;
- accompagnements en collectif et en individuel des lignes métiers GC, GCP, CAPRO, CAGP, DA ;
- les forces d'animation OM restent rattachées hiérarchiquement au Réseau OM et sont animées par des collaborateurs de la DAC.

Nous souhaitons avec les équipes de la DRH que cette Direction soit une filière d'excellence :

- animation plus collective des équipes commerciales ;
- introduction de nouvelles méthodes d'apprentissage avec l'accompagnement à distance.

Les accompagnements

Un peu plus de 2 000 accompagnements ont été réalisés au premier semestre, par plusieurs intervenants : accompagnateurs, animateurs, partenaires des filiales.

Les thèmes abordés concernent les axes prioritaires du plan de développement, l'accompagnement des nouveaux entrants, la posture de conquête, des accompagnements métiers sur la démarche commerciale et sur l'offre.

Les accompagnements collectifs représentent 68 % des accompagnements, ce qui nous permet d'accompagner plus efficacement.

Accompagnateurs accompagnés

Les accompagnateurs ont suivi en mars et en avril des formations métiers autour des univers prioritaires du plan de développement 2023.

Nous sommes aujourd'hui à 15 % d'accompagnement à distance. Nous allons accélérer au second semestre pour atteindre un tiers d'ici la fin 2023.

Nos principales réalisations

L'Echang'heure BDD est un moyen mis à la disposition de l'ensemble des DA pour recevoir de la DAC chaque mardi un support clé en main, qui permet au DA d'animer sa séquence le jeudi après-midi avec ses collaborateurs.

Les journées métiers ont été très appréciées. Nous les reconduirons au second semestre.

Nous attachons beaucoup d'importance à élargir la base des vendeurs réguliers. Les accompagnements ont permis une progression sur tous les univers.

Un contrat de service nous lie avec nos collègues d'outre-mer. Toutes les semaines, nous organisons des animations avec les RMD et les RDP d'outre-mer. Nous avons également des échanges réguliers.

Nous nous rendrons aux Antilles pendant la 2^{ème} quinzaine d'octobre pour accompagner en présentiel nos collègues des Antilles et de St Pierre et Miquelon.

Rappel de l'organisation de la DAC

Mme IMBERT

Nous vous avons rappelé l'organigramme de la DAC présentée en janvier dernier.

Nominations et recrutement

En décembre, nous avons proposé les postes aux collaborateurs qui étaient prioritaires dans le cadre de leur nouvelle organisation parce que leur poste avait été impacté et nous avons lancé des appels à candidatures.

L'équipe de Pascal a démarré l'année 2023 avec 36 collaborateurs nommés sur les 41 postes identifiés. En septembre, ils seront 37.

4 recrutements sont en cours : 2 accompagnateurs Part sur les Alpes, 1 sur Marseille et 1 accompagnateur Pro.

A décembre 2024, il n'y a pas de baisse envisagée sauf sur la partie accompagnateurs Part grâce au recentrage des accompagnateurs sur leur activité première et au développement de l'accompagnement collectif et à distance.

L'accompagnement carrière spécifique

La volonté est de faire tourner de façon régulière les collaborateurs qui sont présents à la DAC pour éviter toute déconnexion entre la DAC et les pratiques du réseau.

Les 7 accompagnateurs Part en affectation 12 mois concernés sont reçus par leur RH de proximité tous les 3 mois. Sur les 7, un est parti et un autre a effectué une mobilité. Il en reste donc 5 en cours d'accompagnement. Sur les 5, 2 envisagent de poursuivre cette mission au-delà de 12 mois, jusqu'à leur départ à la retraite qui est proche.

Sur l'ensemble des collaborateurs de la DAC, nous avons un accompagnement de suivi et de prise de poste. Soit ils ont eu leur entretien, soit ils vont l'avoir.

Puis, nous mettons en place pour eux, de manière proactive, un point carrière tous les ans pour les aider à construire leur projet professionnel et les accompagner.

Synthèse

M. BOWMAN

Le bilan à mi-année est très encourageant. Nous allons capitaliser sur nos succès du premier semestre pour aller plus loin au second semestre.

Echanges avec le CSE

M. MARTIN

Quand le projet a été présenté, l'objectif était d'uniformiser les méthodes et les process pour l'accompagnement des collaborateurs. Après 6 mois, qu'en est-il concernant les besoins spécifiques des territoires ? Comment arrivez-vous à les gérer ?

M. BOWMAN

Nous avons un échange régulier avec les directeurs commerciaux, de manière proactive, pour construire avec eux nos accompagnements.

M. MARTIN

Page 6, quelle est la part d'Effico et de NBA sur le marché des particuliers ?

M. BOWMAN

La part Effico reste importante jusqu'en avril. Je pourrais vous donner des chiffres plus précis entre Effico et NBA.

M. MARTIN

Page 13, l'augmentation des vendeurs réguliers concerne-t-elle les personnes qui ont été accompagnées ou l'ensemble des collaborateurs ?

M. BOWMAN

L'ensemble des collaborateurs, et principalement les GC et les GCP.

Nous sommes en train de construire un outil qui permettra d'être très précis sur tous les accompagnements que nous proposons. Nous l'aurons d'ici fin juillet puisque nous nous sommes inspirés d'un outil existant au sein du Groupe. Nous vous le présenterons en septembre.

M. MARTIN

Sur le tableau de bord de fin juin, vous êtes à 16 ETP à la DAC (page 9), ce qui n'est pas en corrélation avec le chiffre de 37 que vous annoncez. Pouvez-vous expliquer cet écart ?

Mme IMBERT

La DAC a été créée au 1^{er} janvier 2023, puis intégrée à la direction du développement à partir du 1^{er} mars.

Dans le TBN de juin, nous vous donnons un effectif calculé sur 6 mois, prenant en compte le fait que la DAC a été absorbée par la direction du développement à partir de mars.

En moyenne sur 6 mois, nous arrivons à 16 : il s'agit d'un calcul mathématique qui est faux.

M. DOCHE

Est-il prévu de faire suivre la formation Sherpa aux nouveaux arrivants ?

M. BOWMAN

Oui, bien sûr.

M. DOCHE

Cette présentation se substitue-t-elle à celle qui devait nous être faite en septembre concernant le point d'étape sur les salariés qui sont en mission de 12 mois ?

Mme IMBERT

Nous vous présentons le point d'étape ce jour.

M. D'HARCOURT

Nous pourrions refaire un point début 2024.

M. LAFITTE

Merci pour cette présentation. Dans les accompagnements, y a-t-il des demandes qui viennent du réseau ?

M. BOWMAN

Les accompagnements sont déclenchés par les managers quasiment tout le temps, quand nous les rencontrons tous les trimestres.

M. LAFITTE

Les journées métiers touchent-elles l'ensemble des territoires au même moment ?

M. BOWMAN

Ce qui a été très apprécié, c'est de mélanger les régions entre elles, car les collaborateurs apprécient de partager leurs pratiques et d'échanger. Nous garderons ce principe pour les journées métiers GC.

Nous avons réuni tous les CAPRO de la métropole au premier semestre. Nous allons tâcher de reproduire cela.

M. LAFITTE

Concernant les effectifs, vous indiquez 18 collaborateurs pour l'outre-mer, mais il me semble qu'un moniteur sur le territoire de La Réunion est parti.

Mme IMBERT

Le nombre de postes sur l'outre-mer est bien de 18. Si une personne est partie, elle doit être remplacée.

M. KELLAOU

A la page 6, nous n'avons pas les noms des territoires pour voir la répartition des demandes et des accompagnements. Il ne faut pas oublier les outre-mer en général dans ces actions.

Je vois qu'une rencontre en présentiel est prévue en octobre aux Antilles. Quelle en est la teneur ? Est-ce que les professionnels et les particuliers seront concernés ?

M. BOWMAN

Nous essayons d'être symétriques avec la métropole vis-à-vis de nos collègues de l'outre-mer. Quand nous rencontrons les directeurs commerciaux, nous déterminons avec eux les types d'accompagnement souhaités.

Il est trop tôt pour dire sur quels sujets nous interviendrons lors de notre déplacement aux Antilles. En tout cas, nous nous adaptons aux besoins des directions commerciales. Les 3 marchés seront accompagnés : particuliers, GP premium et professionnels. J'attends maintenant le cahier des charges qui sera à l'initiative des directeurs commerciaux.

M. KELLAOU

Concernant les statistiques de la page 6, quelle est la part de l'outre-mer ?

M. BOWMAN

Nous n'avons pas la même action vis-à-vis des deux pôles. En outre-mer, nous travaillons à côté des forces d'animation, mais nous intervenons moins directement auprès des équipes commerciales. A contrario, en métropole, nous sommes beaucoup plus en collaboration avec le manager pour organiser l'accompagnement sur son périmètre.

M. D'HARCOURT

Les moniteurs en outre-mer restent rattachés aux directeurs commerciaux, contrairement à la métropole où ils ont été regroupés au sein de la DAC.

M. BOWMAN

Nous donnons le maximum de moyens aux forces d'animation d'outre-mer pour organiser ce type d'événement sur leur périmètre.

M. DEVICHI

Dans le document, il est souligné l'impact positif sur le pourcentage de vendeurs réguliers. Ce pourcentage de vendeurs réguliers concerne-t-il la population accompagnée ou tous les commerciaux ?

M. BOWMAN

J'y ai déjà répondu. Tous les commerciaux de la CEPAC, principalement les GC et les GCP.

M. DEVICHI

Nous notons un bon retour de satisfaction des collaborateurs accompagnés en collectif sur les populations GC et CAGP. En revanche, sur la population GC qui est la plus importante, nous n'avons pas eu cette information.

M. BOWMAN

Les enquêtes de satisfaction ont déjà été lancées. Nous avons un taux de satisfaction proche de 60 %. Pour avoir participé à ces journées, c'est ce que j'ai ressenti en échangeant avec les équipes sur le terrain.

M. DEVICHI

Quelles sont les actions de la DAC destinées à l'outre-mer ? La réponse vient d'être apportée.

Mme FERMANIAN

Merci pour cette présentation.

Les accompagnements en agence sur le terrain sont très appréciés des collaborateurs, surtout les nouveaux entrants, et aussi des DA. Dans cette nouvelle organisation, ces accompagnements en agence sont moins fréquents. Vous disiez, M. BOWMAN, qu'ils peuvent être encore sollicités par les DA. Est-il possible de les intégrer pour les nouveaux entrants ?

M. BOWMAN

Nous sommes très attachés à l'accompagnement des nouveaux entrants. Il est vrai que, pour l'instant, il n'était pas prévu d'accompagnement individuel à l'initiative de la DAC. Nous avons eu des échanges récemment avec Cécile. Il faut les accompagner au mieux, en répartissant la tâche entre le manager et les équipes de la DAC.

Mme FERMANIAN

Etre accompagné par un sachant donne confiance au collaborateur, surtout s'il est nouvel entrant.

M. BOWMAN

Je suis d'accord.

Mme IMBERT

Oui, il faut trouver le bon équilibre entre le manager et la DAC.

Mme FERMANIAN

Les animateurs Premium et Pro bénéficient aujourd'hui d'un forfait d'heures supplémentaires de 110 h, mais les animateurs Part n'en bénéficient pas. Je crois qu'ils sont plus souvent rattachés à une direction commerciale, mais il leur arrive ponctuellement d'aller sur l'ensemble des territoires de la CEPAC et ils ont parfois des dépassements de temps de travail. Est-il prévu de les faire bénéficier de ce forfait horaire ?

Mme IMBERT

Nous avons aligné les pratiques des accompagnateurs sur ce qui se fait dans le réseau. Les GC qui sont sur le marché Particulier n'ont pas de forfait heures supplémentaires, ce qui est le cas des CAPRO et des CAGP. Par conséquent, si nécessaire, nous pouvons déclencher des heures supplémentaires exceptionnelles pour les déplacements qui font dépasser le temps de travail.

M. D'HARCOURT

La logique du forfait heures supplémentaires est de couvrir la représentation que l'on peut être amené à faire sur son territoire.

Mme SIMONOT

Depuis 2013, nous avons élargi la base des éligibles de ces forfaits heures supplémentaires aux animateurs marché Pro et Privé. Nous ne l'avions jamais étendu au marché Part. C'est la raison pour laquelle, lors de cette réorganisation, il n'avait pas été envisagé non plus en début d'année de l'étendre au marché Particulier. Je pense que le périmètre géographique couvert par un animateur Part n'est pas le même non plus que celui couvert par un animateur Pro.

M. BOWMAN

Les déplacements lointains sont très occasionnels (1 à 2 fois sur le premier semestre). 90 % du temps, l'accompagnateur navigue dans le périmètre défini.

Mme CIALIX

Page 11, y a-t-il des verbatims pour illustrer les 37 % d'assez satisfaits des journées métier ?

M. BOWMAN

Non. Les collaborateurs dans leur majorité étaient satisfaits. Certains auraient préféré une journée en région plutôt qu'à Pichaury. D'autres pensaient que la journée métier se terminerait par un événement festif.

Mme CIALIX

De nombreuses actions sont prévues au second semestre (1000 salariés en tout). Quel est le retour de satisfaction des accompagnateurs ?

M. BOWMAN

Les 1000 sont ceux qui ont bénéficié d'une journée métier au premier semestre. Au second semestre, nous envisageons de les reconduire pour les populations de CAPRO, de GCP et CAGP.

Mme CIALIX

Avez-vous un retour de satisfaction des accompagnants ?

M. BOWMAN

Les accompagnateurs ont joué un rôle essentiel dans l'animation de ces journées. Avec les responsables de département, nous nous sommes entraînés à réaliser ces journées avec les accompagnateurs.

Mme CIALIX

Quel serait le point d'amélioration prioritaire sur ces journées métiers ?

M. BOWMAN

Je pense que le module sur l'assurance-vie était un peu trop dense pour être assimilé sur une demi-journée. Il s'agit d'un point de progrès.

M. AVIER

Sur le tableau de la page 16, je ne comprends pas le total. Le nombre de postes au 1^{er} janvier 2023 est de 41 + 3. Les 3 sont-ils les 3 animateurs assurance-vie missionnés ?

Mme IMBERT

Oui.

M. AVIER

Le nombre de postes projetés à décembre 2024 est de 34. La DAC passe donc de 41 à 34 postes.

Mme IMBERT

En effet.

M. D'HARCOURT

Nous n'allons pas refaire le dossier d'information-consultation.

M. AVIER

Laissez-moi terminer. Vous me dites que les collaborateurs sont satisfaits, mais avez-vous interrogé tout le personnel, celui qui subissait le problème de l'accompagnement ? Un GC qui est en agence et qui doit surveiller l'accueil ne peut pas faire d'accompagnement. Tous ces éléments ont-ils été pris en compte ? Notre gros problème, ce n'est pas de faire une DAC, au contraire, nous avons besoin de formation et d'accompagnement. En tant qu'OS, nous considérons que le problème majeur est le problème des effectifs. Nous avons demandé la création d'un observatoire, mais nous n'avons pas été entendus. L'accompagnement ne va pas pallier le problème d'effectifs.

M. D'HARCOURT

Merci pour cette précision.

3. Présentation du projet E-CEPAC et information en vue de la consultation des membres du CSE sur le déploiement de l'agence E-Relais

Nicolas AHARONIAN

Je viens vous présenter un point de situation sur l'E-CEPAC. J'ai pris mes fonctions de directeur E-CEPAC début mars. J'ai passé beaucoup de temps auprès des équipes, y compris en outre-mer.

Le diagnostic a permis de mettre en exergue des points d'amélioration à la fois sur la mise à niveau technique des plateaux, l'homogénéisation entre les plateaux et le rôle de l'E-CEPAC.

Je détaillerai les deux axes de notre plan d'actions que sont faire mieux pour nos clients et faire mieux pour nos collaborateurs.

Ensuite, je présenterai un zoom sur le pilote E-Relais qui vous a été présenté en février et sur l'évolution des parcours métiers au sein de l'E-CEPAC.

Plan d'actions : faire mieux pour les clients

Les axes d'amélioration sont de :

- faciliter le parcours client et mieux l'orienter ;
- être au rendez-vous de ses attentes ;
- communiquer sur ses modes de contact avec l'E-CEPAC ;

- le sensibiliser et l'accompagner sur le self care

Plan d'actions : faire mieux pour les collaborateurs

Les axes d'amélioration sont de :

- déployer des solutions techniques en renfort ;
- harmoniser les pratiques sur les E-CEPAC ;
- développer les activités commerciales ;
- amélioration l'attractivité de l'E-CEPAC et la stabilité des équipes ;
- faire évoluer les tableaux de bord pour optimiser le pilotage.

Bilan du pilote E-Relais

Ce pilote a été lancé le 14 février dernier. La direction de la distribution a travaillé main dans la main avec la RH et avec le réseau. Les objectifs sont de :

- prendre en charge la totalité de la période d'absence d'une collaboratrice en congé maternité ;
- assurer la continuité de la relation avec ses clients, sur toutes les dimensions de la gestion du portefeuille à distance.

Les modalités retenues sur le pilote :

- agences supérieures ou égales à 5 collaborateurs pour garantir un remplacement physique dans les petites agences ;
- portefeuilles de GC/GCP uniquement (les clients Profession Libérale et Pro restent dans le portefeuille du DA) ;
- prise en charge de 2 portefeuilles maternité par le conseiller E-CEPAC.

Les facteurs clés de réussite sont :

- l'accessibilité et activité sur portefeuille ;
- la contribution aux résultats commerciaux de l'agence ;
- la satisfaction client.

Le bilan à fin mai est très positif puisque les promesses clients, réseau et collaborateurs sont tenues (voir bilan détaillé page 8).

Compte tenu de ce bilan positif, il est proposé d'ancrer l'activité E-Relais à l'E-CEPAC avec un déploiement progressif.

Aspects Techniques :

- portabilité du portefeuille de l'agence réseau vers E-CEPAC (pas de changement d'agence de rattachement du client) ;
- suivi de l'accessibilité (transfert de ligne, emails).

Aspects Pilotage :

- intégration des réalisations pour l'agence et pour E-CEPAC ;
- possibilité pour le DA de suivre l'activité du portefeuille de son agence gérée à distance.

Aspects Fonctionnement ;

- prise en charge de 2 portefeuilles maternité par le GC E-Relais ;
- à chaque lancement, brief physique : le responsable E-CEPAC, le DA E-CEPAC et le GC Relais se déplacent dans l'agence ;
- pas de communication directe entre le DA de l'agence et le GC Relais. Les échanges se font avec le DA E-CEPAC qui reste son manager direct ;
- des points d'échanges réguliers sont planifiés entre le DA agence et E-CEPAC.

Aspects communication client :

- envoi SMS (message vocal sur répondeur) + e mailing ;
- communication spécifique sur le TOP 50 des clients du portefeuille ;
- éléments de langage :
 - relation à distance temporaire - Retour du conseiller à son poste après le congé maternité ;
 - l'agence reste accessible pour les opérations courantes.

A la fin du pilote, les GC qui sont aujourd'hui missionnés E-Relais seront nommés courant septembre 2023, puis cette activité sera déployée progressivement et ancrée au sein des activités de l'E-CEPAC.

Zoom sur les parcours métiers

Jusqu'alors, nous embauchions à l'E-CEPAC des collaborateurs qui sont CCMM (CC Multi Média) avec une sortie programmée vers le réseau. Ces CCMM n'avaient ni les mêmes activités ni les mêmes classifications que leurs collègues du réseau physique, ce qui créait des écarts.

Notre volonté est de rendre attractif l'E-CEPAC et de stabiliser ses effectifs.

Demain, le métier de référence sera celui de GCMM, avec des niveaux de classification et de rémunération plus attractifs à l'embauche et harmonisés avec ceux des GC du réseau physique. Les parcours collaborateurs seront aussi harmonisés et les passerelles seront autant verticales qu'horizontales.

La première phase est l'appropriation de la relation à distance pour le collaborateur qui rejoint l'E-CEPAC, avec une période plutôt orientée sur les appels entrants, les rebonds commerciaux sur appels entrants, le traitement des emails, des campagnes d'appels sortants. Deuxième niveau, le collaborateur E-CEPAC monte en compétences et traite les projets des clients, les leads Immo, Consommation, IARD, Banca, Epargne, Prévoyance et à partir de début 2024, assurance-vie. Troisième niveau, le collaborateur E-CEPAC intègre la gestion de portefeuille.

En termes de classification et de rémunération, les grilles seront plus souples, donneront plus d'amplitude et seront harmonisées avec les classifications du réseau commercial.

Ajustements et timing

Toutes ces évolutions sont très positives et vont dans le sens du client et du collaborateur. Mieux servir le client va offrir à nos collaborateurs plus de

profondeur dans le métier et va permettre à l'E-CEPAC d'être une force commerciale encore plus contributrice sur les performances de la Caisse.

En termes de calendrier, nous proposons en septembre 2023 un changement d'intitulé d'emploi pour tous les collaborateurs qui ne seraient pas GCMM et la nomination des GC Missionnés E-Relais (intégration de la prime de mission). En janvier 2024, nous procéderons à une mise en cohérence sur :

- le rattachement des collaborateurs « transverses » au directeur E-CEPAC (RMP, Contrôleur conformité, Moniteur pilotage flux) ;
- le rattachement des collaborateurs au même manager (hiérarchique et fonctionnel) ;
- le changement du nom des ES (pas d'évolutions aux Antilles et à La Réunion).

Depuis mon arrivée, j'ai organisé un séminaire avec les managers, en profitant de la présence des managers d'outre-mer pour la convention des managers. Nous avons également animé des ateliers managers pour les parcours métiers, pour aligner les procédures, pour préparer le pilote télétravail. Nous avons aussi des échanges réguliers avec le RME et les moniteurs de métropole et d'outre-mer. Ces derniers jours, j'ai tenu à expliquer ces évolutions à tous les collaborateurs (9 réunions de 8-10 collaborateurs) aux Antilles, à La Réunion et en métropole. D'après les premiers éléments du Diapason, près de 80 % des collaborateurs estiment être bien informés des projets de l'entreprise sur l'E-CEPAC, près de 90 % considèrent que leur manager explique bien les changements et près de 90 % sont optimistes quant à l'avenir de l'entreprise. Ces résultats me confortent dans ma méthode de travail que nous partageons avec Cécile parce qu'elle nous a accompagnés sur beaucoup de réunions avec les managers et avec les collaborateurs.

Mme IMBERT

L'avis du CSE sera recueilli au mois de septembre pour pouvoir faire évoluer les intitulés pour les collaborateurs E-CEPAC au 1^{er} octobre.

Echanges avec le CSE

M. DEVICHI

Sur la métropole, des personnes passeront GCP. Pourquoi ne pas en créer un ou deux postes de GCP en outre-mer pour donner des perspectives aux personnes présentes ?

M. AHARONIAN

Sur l'outre-mer, il y a moins de maternités qu'en métropole, et donc moins de besoins. Cela dit, s'il y a de besoins, il faudra être agile.

M. DEVICHI

L'ETP cible est à 106 personnes. Combien de postes restent à pourvoir ?

M. AHARONIAN

Nous sommes à - 11 actuellement. Nous sommes depuis des années entre -10 et -15 au niveau des effectifs, ce qui fait partie du constat du manque d'attractivité de l'E-CEPAC et du manque de stabilité des effectifs.

Mme IMBERT

A partir du 1^{er} octobre, les CCMM deviendront GCMM. Au moment de la campagne de rémunération en avril 2024, nous envisageons d'instruire ces populations GCMM comme une population prioritaire en termes de promotion/revalorisation salariale, comme nous avons pu le faire cette année pour nos GC et nos CAPRO.

M. DEVICHI

Sur la partie E-Relais, pour avoir fait le tour d'agences concernées, le retour est positif, comme le vôtre. Le seul bémol concerne le remplacement des GCP puisque le conseiller E-Relais ne peut pas traiter la partie Pro (SCI, professions libérales). Cela pourrait-il évoluer avec la création du poste de GCPMM ?

M. AHARONIAN

Dans le pilote, les professions libérales sont gérées par le DA. Je ne m'interdis pas à terme que l'on puisse, au niveau de l'E-CEPAC, monter en compétences sur la profession libérale, mais je ne veux pas être en sur-promesse. Commençons par bien maîtriser les activités cœur de métier d'un GCP. Après, nous monterons en puissance, si besoin est, sur le professionnel et sur la profession libérale notamment.

M. DEVICHI

Comment se passera le passage de GC à GCP sur la partie métropole ?

M. AHARONIAN

Un appel à candidatures sera lancé.

Un GCP du réseau qui veut être GCP à l'E-CEPAC acquerra une expertise de la relation à distance.

M. DEVICHI

Quel est le nombre de GCP prévus ?

M. AHARONIAN

Nous allons y aller progressivement. Sur les 3 dernières années, nous avons compté entre 6 et 8 maternités sur la métropole.

M. DEVICHI

Concernant les horaires, avez-vous une réflexion sur le samedi, où le volume d'appels est faible ?

M. AHARONIAN

Nous nous donnons le temps de la réflexion. Nous constatons que les CRC du Groupe réduisent leurs horaires pour les adapter au volume d'appels des clients. Nombreux sont ceux qui ferment, non plus à 20h, mais à 19h, voire à 18h et ils ne sont plus que 6 sur 14 à être ouverts le samedi après-midi.

M. D'HARCOURT

Nous ne voulons pas ouvrir le sujet des horaires pour l'instant. Nous verrons plus tard.

M. DEVICHI

Nous avons eu en annexe toutes les fiches métiers, sauf celle du DA. Pourrez-vous nous la faire parvenir ?

M. AHARONIAN

Je vous ai mis en annexe les fiches métiers qui évoluaient. Les autres sont inchangées.

M. BRUNEL

Si le congé maternité bascule en congé parental, est-il prévu de recourir à un intérimaire ?

M. D'HARCOURT

Si un congé maternité devient un congé parental, je pense qu'il faudra s'orienter vers un remplacement plus pérenne (CDD ou intérimaire).

Mme IMBERT

Ou par un vivier pépinière CDI, si le congé parental dure deux ans.

M. D'HARCOURT

Nous n'avons aucune envie de diminuer le nombre de GC dans le réseau, au contraire.

M. LAFITTE

Comment expliquez-vous l'écart entre les 105 postes de la page 16 et les 106 postes de la page 17 ?

M. AHARONIAN

C'est mon arrivée au 1^{er} mars qui fait passer de 105 à 106.

M. LAFITTE

Que signifie « CAAV » ?

M. AHARONIAN

Chiffre d'affaires assurance-vie.

M. LAFITTE

Quelle sera la classification minimale d'un GCMM ?

Mme IMBERT et M. D'HARCOURT

E. Mais le GCMM peut aller en F ou en G.

M. LAFITTE

Page 12, vous indiquez une valorisation de 1 500 euros, mais cela ne correspond pas aux tranches indiquées.

Mme IMBERT

Quasiment tous nos collaborateurs sont au-dessus de 28 k€. Les chiffres indiqués sont bien des minimums.

L'objectif est de valoriser le passage d'expert à la gestion d'un portefeuille.

A l'inverse, quand un GC dans le réseau va sur un poste de GCMM, nous voulons valoriser l'acquisition de la compétence de la relation client à distance.

Nous rendons attractifs ces métiers.

M. LAFITTE

Les collaborateurs qui font de la gestion de risque réalisent-ils d'autres activités ?

M. AHARONIAN

Cela dépend des collaborateurs. Sachez que ces collaborateurs ont réussi à diminuer de 80 % les débiteurs réguliers, que ce soit en nombre ou en montant. Aujourd'hui, il n'en reste plus que 1 000.

M. LAFITTE

Quand les alternants qui arrivent en fin de contrat seront-ils remplacés ?

Mme IMBERT

Une campagne a lieu annuellement, conformément au rythme d'intégration dans les écoles. Les nouveaux alternants arrivent en septembre.

M. AHARONIAN

J'ai reçu pendant 2 à 3 mois les 4 alternants réseau de La Réunion à l'E-CEPAC, en accord avec le directeur commercial. Ils ont apporté une bouffée d'oxygène à l'E-CEPAC. Là, ils retournent dans le réseau.

M. LAFITTE

Concernant les DA au niveau de l'E-CEPAC qui sont au statut collectif aujourd'hui, y a-t-il une réflexion pour les passer en forfait jours ou horaires ?

Mme ISNARDON

Non, nous ne l'envisageons pas pour le moment.

M. DOCHE

Nous retenons la volonté de faire monter en compétences les salariés de l'E-CEPAC, de les reconnaître, ce qui leur permettra de s'exprimer sur différents domaines.

Si la Caisse devait gérer 40 maternités en parallèle, l'E-CEPAC pourrait-elle faire face ? Quelle est la capacité maximale de prise en compte de congés maternité ?

M. AHARONIAN

Le déploiement sera progressif.

3 à 5 collaborateurs par an vont pouvoir progressivement monter en compétences pour devenir GCMM.

Par ailleurs, un appel à candidatures sera lancé au sein du réseau.

Depuis de nombreuses années, nous sommes à -10, -12, -15 postes vacants. Nous avons convenu avec Hervé et avec Cécile de pourvoir les postes vacants au fur et à mesure.

M. DOCHE

Concernant les résultats en termes de crédit consommation, les chiffres indiqués sont-ils des montants édités ou des montants réellement financés ?

M. AHARONIAN

Des montants édités et signés par le client.

M. DOCHE

Concernant le projet qui sera soumis à consultation du CSE en octobre, quand sera-t-il présenté aux équipes, pour que nous puissions discuter avec les collaborateurs concernés ?

M. AHARONIAN

J'ai déjà fait 9 réunions sur des petits formats de 8 collaborateurs, sur des éléments qui vous ont été présentés aujourd'hui. Les équipes sont informées au fil de l'eau des avancées. Je ne leur ai pas présenté la page 12.

Avant de partir en congé, je vais faire des entretiens individuels avec les collaborateurs.

M. DOCHE

Dès fin août, début septembre, nous pourrions donc aller interroger les équipes.

M. AHARONIAN

Oui.

Mme CECCALDI-FLAUD

Est-il prévu que, comme dans le passé, l'E-CEPAC prenne en charge certains appels de clients quand les agences sont fermées ou reçoivent trop d'appels ?

M. AHARONIAN

C'est déjà le cas. L'E-CEPAC a quatre activités :

- la gestion des 200 000 clients hors portefeuilles ;
- la ligne accueil ;
- l'expertise sur les *leads* ;
- la gestion des portefeuilles.

En 2022, 750 000 appels entrants sont arrivés à l'E-CEPAC, loin devant le 2^{ème} CRC de France (Hauts-de-France) qui en a reçu 250 000.

Qui appelle l'E-CEPAC ? Dans notre modèle, seuls les clients hors portefeuille devraient appeler l'E-CEPAC, mais dans la vraie vie, c'est un client en portefeuille une fois sur deux parce qu'il n'arrive pas à joindre son conseiller et parce qu'il n'est pas self care.

Mme CECCALDI-FLAUD

Envisagez-vous de délocaliser dans les régions l'E-CEPAC en métropole pour permettre à des collaborateurs qui ne peuvent plus travailler en agence de continuer à avoir une activité plutôt que d'être déclarés inaptes ?

M. AHARONIAN

Non, ce n'est pas du tout à l'ordre du jour. Une Caisse l'a testé, la CERA, mais ce n'est pas probant.

Nous avons déjà trois plateaux. Nous ne pourrions en avoir qu'un.

M. MARTIN

La banque à distance a connu une histoire chaotique. Aujourd'hui, vous mettez les moyens pour développer l'E-CEPAC, ce qui est très bien.

Concernant la bascule de GC vers GCMM, avec les nouvelles embauches qui se feront jusqu'à l'année prochaine où les CCMM vont être en priorité revalorisés, il risque d'y avoir des tensions surtout lorsque les nouveaux entrants passeront en portefeuille.

M. AHARONIAN

A partir d'octobre, ceux qui seront embauchés seront en classification E avec les fourchettes de salaires indiquées page 12, et ce pour être attractif. Les collaborateurs qui sont aujourd'hui en C ou en D sont en général, pour ceux qui ont plus de 6 mois d'ancienneté chez nous, bien au-dessus de cette fourchette salariale. C'est pour cette raison que nous avons décidé de changer le libellé d'emploi pour tout le monde (GCMM).

M. MARTIN

A la page 12, vous indiquez des durées différentes pour la montée en compétences vers la gestion d'un portefeuille : 18 mois en métropole, 24 mois à La Réunion, 27 mois aux Antilles. Pourquoi ?

M. AHARONIAN

C'est le fruit d'une méthode de travail. Nous nous sommes mis en mode co-construction avec Cécile, avec la DTGP et avec les managers et nous avons tenu compte des besoins. En outre-mer, les collaborateurs sont plus polyvalents, les équipes sont plus petites et il y a moins de potentiel pour créer demain des portefeuilles de GC et de GCP. Je ne veux pas être en sur-promesse. Nous ne pourrions pas nommer 3 ou 4 GC et GCP sur E-CEPAC Antilles et sur E-CEPAC Réunion. En tout état de cause, les durées indiquées sont des durées minimales.

M. MARTIN

Les GCMM relais ont deux portefeuilles à gérer. En cas de suractivité ponctuelle, des délestages sont-ils prévus pour les actes commerciaux vers d'autres GC ?

M. AHARONIAN

Ils prennent en charge 2 portefeuilles à temps plein. Ils n'ont pas les mêmes contraintes que dans le réseau physique.

Nous avons une équipe d'experts qui traitent les *leads* Immo, Conso, IARD, Bancarisation, Epargne, Prévoyance, Assurance-Vie et qui apporteront leur soutien en cas de surchauffe.

Cette question me fait rebondir sur un autre sujet. Sur la métropole, le collaborateur peut passer 10 mois sur l'IARD, 6 mois sur le crédit à la

consommation, etc. Demain, nous voulons qu'il soit plus polyvalent, comme en outre-mer.

M. KELLAOU

Ce projet me rappelle l'équipe volante qui existait à l'époque dans les ex BOM, et qui palliait les absences dans les différents points de vente. Je l'approuve.

Vous dites que les Pro et les professions libérales resteront gérés par les DA, mais si les DA sont en congé maternité ou autre, la continuité d'activité ne sera plus assurée pour cette clientèle. Je pense qu'il faudrait améliorer ce point.

M. AHARONIAN

Sur un portefeuille de GCP, il y a en moyenne 10 à 12 clients professions libérales sur 450 à 500 DME. Cela permet de relativiser. S'agissant des départs en congé maternité, nous n'avons pas envisagé tous les cas de figure. Si le cas que vous évoquez (DA en congé maternité) se présente, il sera traité de manière particulier, avec une adaptation aux ressources disponibles.

M. KELLAOU

Nous avons entendu parler de l'instabilité des effectifs de l'E-CEPAC, avec beaucoup de CDD et d'intérimaires. Pour ces actions E-Relais, il faut que les ressources soient stables. Est-ce le cas ? Y a-t-il plus de CDI ?

M. AHARONIAN

J'espère que toutes les actions que je viens de décrire vont contribuer à une meilleure attractivité de l'E-CEPAC et à une meilleure stabilité des effectifs en leur donnant un peu plus de perspectives d'évolution au sein de l'E-CEPAC.

M. KELLAOU

Page 17, pourquoi y a-t-il des responsables E-CEPAC en outre-mer et un directeur de département pour la même fonction en métropole ? Je pense qu'il faudrait que les responsables en outre-mer soient aussi nommés directeurs d'autant plus qu'ils managent des directeurs Multi Média.

M. D'HARCOURT

Seuls les membres du M50 sont directeurs, à 3 ou 4 exceptions près liées à des historiques ou à des tailles de département. Le directeur de l'E-CEPAC métropole fait partie de ces rares exceptions. Son titre de directeur est justifié par la taille des équipes qu'il gère, qui est bien plus grande que celles que gèrent les responsables E-CEPAC en outre-mer.

M. KELLAOU

Généralement, un responsable ne manage pas un directeur

M. D'HARCOURT

OK.

Mme CIALIX

Tous les salariés qui sont actuellement en poste seront-ils repris dans la nouvelle organisation ?

M. AHARONIAN

Aucun poste n'est supprimé.

Mme CIALIX

Pour la CFDT, nous demandons à la direction d'être attentive à conserver une équité en termes de classification et de rémunération entre ceux qui occupent actuellement les postes et ceux qui arriveront par la suite.

M. AVIER

J'approuve ce dossier qui va apporter plus de cohésion. Cela dit, je voudrais faire part de trois remarques.

D'abord, je suis d'accord avec M. KELLAOU : aux Antilles et à La Réunion, les responsables E-CEPAC sont multi-compétences Part et Pro, ce qui justifierait de les valoriser en leur donnant le titre de directeur.

Ensuite, comme l'a dit Mme CECCALDI, il serait souhaitable de délocaliser des E-CEPAC pour proposer des postes dans le réseau commercial à des personnes qui, sinon, sont déclarées inaptés.

Enfin, il est dommage que vous n'ayez pas mis en place un observatoire pour avoir une vision des effectifs dans toutes les unités de travail.

M. D'HARCOURT

C'est une remarque.

M. AVIER

Vous ne répondez jamais à la question.

M. AHARONIAN

Intégrer l'activité Pro n'est pas d'actualité aujourd'hui.

Mme BERNARD

L'installation des doubles écrans est attendue : cela devrait améliorer les conditions de travail.

Ce projet va dans le sens des collaborateurs et des clients. Le seul bémol, c'est le manque de personnel en agence pour assurer toutes les fonctions pendant les

congés maternité. Nous aurions aimé un intérimaire en agence pour assurer un fonctionnement optimal et un renfort de qualité avec le transfert du portefeuille vers l'E-CEPAC.

M. D'HARCOURT

Le CSE sera consulté pour avis en septembre.

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 29 juin

Le PV est approuvé à la majorité des 22 votants :

- 20 pour (14 SU/UNSA, 2 CFDT, 2 CFTC et 2 SNE/CGC) ;
- 2 abstentions (2 CGT/SUNI).

**4. Désignation d'un correspondant de proximité en Guadeloupe /
/ Iles du Nord suite au départ de l'entreprise de Mme BODY**

M. D'HARCOURT

Pour reporter ce point, il faut un vote à l'unanimité.

M. AVIER

Nous ne pouvons pas accepter une carence.

Mme BERNARD

Je demande un report quitte à faire un CSE extraordinaire en août.

M. D'HARCOURT

Si nous n'avons pas l'unanimité pour reporter ce point, nous serons obligés de le traiter.

M. KELLAOU

Nous, CGT/SUNI, sommes contre le report.

M. DURANTI

Nous demandons le report, car aujourd'hui, nos élus locaux sont en congé : nous ne pouvons pas les consulter. Qui plus est, il n'y a pas de carence puisque des correspondants de proximité sont présents sur place.

Mme AZOUAOU

Nous souhaitons le report de ce point.

Mme BERNARD

Faisons un vote.

M. D'HARCOURT

Qui est pour reporter le point inscrit à l'ordre du jour « désignation d'un correspondant de proximité en Guadeloupe » ? Je vous propose de voter.

Les résultats du vote sont les suivants :

- 4 contre (2 CGT/SUNI et 2 CFTC) ;
- 18 abstentions (14 SU/UNSA, 2 CFDT et 2 SNE/CGC).

Le point 4 doit donc être maintenu à l'ordre du jour.

Y a-t-il des candidats pour remplacer Aurélie BODY en tant que correspondante de proximité en Guadeloupe ?

M. KELLAOU

En Guadeloupe Ile du Nord.

M. DEVICHI

M. Patrick PINEAU pour la CFDT.

M. KELLAOU

Mme Ingrid DESIREE pour la CGT/SUNI.

M. AVIER

Puisque le sujet est conflictuel, je souhaite que le vote se déroule à bulletin secret.

M. D'HARCOURT

Le vote à bulletin secret est-il de droit ?

Mme SIMONOT

Non. Notre règlement intérieur prévoit un vote à la majorité des présents, à main levée.

M. KELLAOU

Non. Le Code du travail prévoit que, si une seule personne demande le vote à bulletin secret, sa demande est acceptée.

M. D'HARCOURT

Nous allons suspendre la séance pour vérifier les textes.

La séance est suspendue de 17h32 à 17h40.

M. D'HARCOURT

Nous avons un sujet technique. S'il faut organiser un vote à bulletin secret, nous vous proposons de le faire demain, en présence d'un huissier.

Ensuite, d'après notre lecture des différents textes, il est possible de faire un vote à bulletin secret si tout le monde est d'accord. En cas de désaccord, il faut qu'il y ait un vote, non pas à l'unanimité, mais à la majorité des présents.

Comme je constate qu'il y a un désaccord, je vous propose donc d'organiser un vote pour savoir qui est pour et qui est contre le vote à bulletin secret. Est-ce que la démarche vous convient ?

M. AVIER

Pas du tout. Les textes sont clairs.

M. D'HARCOURT

Nous venons de relire les textes. Nous ne sommes pas dans l'une des deux obligations légales qui sont le licenciement du médecin du travail ou d'un salarié protégé, auquel cas le vote à bulletin secret est de droit.

M. KELLAOU

Ma lecture du Code du travail m'indique que, si un seul élu demande le vote à bulletin secret, sa demande doit être acceptée. Maintenant, vous connaissez les textes sûrement mieux que moi.

M. D'HARCOURT

J'ai le texte sous les yeux : « *Le Code du travail a institué la pratique du vote à bulletin secret dans deux hypothèses :*

- *en cas de nomination ou de licenciement du médecin du travail (C. trav., art. R. 4623-6 et C. trav., art. R. 4623-21) ;*
- *en cas de licenciement d'un salarié protégé (C. trav., art. R. 2421-9).*

La chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé que dès lors qu'il est prescrit par la loi, le vote à bulletin secret s'impose ; l'employeur doit le faire appliquer sous peine de délit d'entrave (Cass. crim., 18 oct. 1983, no 83-90.419, Bull. crim., no 255).

De plus la Cour de cassation exige que le vote à bulletin secret soit respecté lorsqu'un comité d'établissement élit ses représentants au comité central d'entreprise. En effet selon la Cour de cassation : "les délégués du comité central d'entreprise sont des représentants du personnel qui doivent être élus au scrutin secret sous enveloppe" (Cass. soc., 9 juin 1998, no 97-60.304, Bull. civ. V, no 312).

Dans tous les autres cas, le comité est libre d'organiser le mode de scrutin qui lui convient :

- *soit avant chaque vote, dans ce cas la demande d'un vote à bulletin secret émise par un membre du comité peut être respectée ou en cas de désaccord, le vote à bulletin secret peut être lui-même objet d'un vote ;*
- *soit dans le cadre du règlement intérieur, où l'on retrouve souvent la formule suivante : "les votes ont lieu habituellement à main levée, le vote est secret si un membre du comité en fait la demande".*

Je vous propose donc de voter pour ou contre le vote à bulletin secret.

Qui est favorable au vote à bulletin secret pour la désignation du correspondant de proximité en Guadeloupe Ile du Nord ?

- *2 pour (2 CGT/SUNI).*

Y a-t-il des abstentions ? Il y a donc 20 voix favorables au vote à main levée (14 SU/UNSA, 2 CFDT, 2 CFTC et 2 SNE/CGC).

Je vous propose de passer au vote sur les candidatures.

Qui est pour M. PINEAU ?

- *2 pour (2 CFDT) ;*
- *18 abstentions (14 SU/UNSA, 2 CFTC et 2 SNE/CGC).*

M. AVIER

Nous ne participons pas au vote. Nous saisissons la direction du travail pour délit d'entrave contre vous, M. le Président, qui devez être le garant de la légalité.

M. D'HARCOURT

La non-participation au vote est considérée comme un vote défavorable.

M. AVIER

Nous refusons de voter parce que nous demandons un vote à bulletin secret.

M. D'HARCOURT

Nous enregistrons donc 2 voix pour M. PINEAU (2 CFDT), 18 abstentions (14 SU/UNSA, 2 CFTC et 2 SNE/CGC) et 2 refus de vote (2 CGT/SUNI). M. PINEAU n'est donc pas élu.

Qui est pour Mme DESIREE ?

- 20 abstentions (14 SU/UNSA, 2 SNE/CGC, 2 CFTC, 2 CFDT) ;
- 2 refus de vote (CGT/SUNI).

Mme DESIREE n'est donc pas élue.

Je regrette cette situation.

5. Points divers

Il est convenu de reporter les points divers au lendemain.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h05.

