

CEPAC
Procès-verbal de la réunion du Comité Social et Économique
— Séance ordinaire du 16 février 2023 —

Sur convocation du Président du Comité Social et Économique, les membres se sont réunis dans les locaux de la place Estrangin-Pastré à Marseille.

- *Étaient présents :*

Pour la Direction :

Hervé D'HARCOURT (Président)
Corinne SIMONOT

Cécile IMBERT
Caroline ISNARDON

Pour les salariés :

Titulaires :

1^{er} collègue :

Marie-Stéphan BERNARD (SU/UNSA)
Frédérique CASTELLO (SU/UNSA)
Isabelle CECCALDI-FLAUD (SU/UNSA)
Najet EECKELAERT-ZENOU (SU/UNSA)
Patrice ESCHENBRENNER (SNE-CGC)
Sandrine FERMANIAN (SU/UNSA)
Samuel GRANDSON (SU/UNSA)
Karine MAILLOT (CFTC)
Christine NIRHOUE (CGT/SUNI)

2^{ème} collègue :

Fattouma AZOUAOU (SU/UNSA)
Christophe CONVALLI (SU/UNSA)
Franck DELAGRANDE (SU/UNSA)
Éric DOCHE (SNE-CGC)
Philippe DURANTI (SU/UNSA)
Yasmine RAVATE (SU/UNSA)
Edmond VIPERAI (CFDT)

Représentants syndicaux :

Alain AZEDE (CFDT)
Jean-Marc SICOT (CGT-SUNI)
Patricia MACCIOCU (SNE/CGC)

Invités :

Laurent PAVY

Suppléants :

1^{er} collègue :

Stephan BRUNEL (SU/UNSA)
Laetitia COSTANTINI (SU/UNSA)
Laurent INSEQUE (SU/UNSA)
Florence PALACIO (SU/UNSA)

2^{ème} collègue :

Jean-Luc PONS (SU/UNSA)

Ordre du jour

1. Approbation des procès-verbaux 3
2. Vote sur le recours à l'assistance de l'expert-comptable prévu à l'article L.2315-88 du Code du travail pour assister le CSE dans l'analyse de la situation économique et financière de l'année 2022 prévue à l'article L.2412-25 du Code du travail 3
3. Vote sur la désignation du cabinet SACEF représenté par son président, Serge Flage 4
4. Vote sur le recours à l'assistance de l'expert-comptable prévu à l'article L.2315-91 du Code du travail pour assister le CSE dans l'analyse de la politique sociale 2022 définie à l'article L.2312-26 du Code du travail 4
5. Vote sur la désignation du cabinet SACEF représenté par son président, Serge Flage 4
6. Information des membres du CSE sur la déclinaison du dispositif de fin de carrière de l'accord GEPP à la CEPAC..... 4
7. Information des membres du CSE sur l'ajustement organisationnel au sein du pôle Métropole BDD 11
8. Inaptitude de M. Éric Samon : consultation des membres du CSE sur l'impossibilité de reclassement – remise de l'avis 15
9. Inaptitude de M. Julien Clouet : consultation des membres du CSE sur l'impossibilité de reclassement – remise de l'avis 15
10. Information des membres du CSE sur la mise en place d'un pilote « E-Agence Relais » sur la Région PPA 15
11. Vote sur le remplacement du secrétaire adjoint du CSE..... 20
12. Vote sur le remplacement du trésorier du CSE 20
13. Point divers..... 20

La séance est ouverte à 9 heures 10 sous la présidence de M. D'HARCOURT.

Au début de la réunion, le secrétariat de séance est assuré par M. DURANTI, secrétaire adjoint du CSE.

M. D'HARCOURT

Nous retirons de l'ordre du jour les deux points relatifs aux inaptitudes. Je souhaite prendre le temps de revoir l'ensemble des éléments.

M. DELAGRANDE

Je me félicite de cette décision. Il est toujours bon de s'assurer que la recherche de reclassement a été bien menée. C'est pendant cette période de recherche de reclassement qu'il faut solliciter le CSE pour avis et non à la fin de la procédure.

M. D'HARCOURT

Je retire les points de l'ordre du jour, car j'ai besoin de bien comprendre les deux dossiers, mais je suis certain que la procédure a été parfaitement suivie. Le CSE est consulté au moment prévu.

M. DELAGRANDE

Aujourd'hui est une journée de grève nationale contre la réforme des retraites. Pour ma part, je participe à la réunion, mais je me suis déclaré gréviste.

Tous les syndicats ont été touchés par le fait que certaines personnes s'autorisent à insulter les collègues et le syndicat UNSA à l'occasion du mouvement de grève qu'a connu la CEPAC en janvier 2023. Ce sont des méthodes détestables. Le cas échéant, j'agirai en justice contre ces personnes. Le syndicat UNSA possède des valeurs humanistes et républicaines. Chacun doit se respecter dans l'Entreprise. Nous pouvons débattre sans être insultés.

M. D'HARCOURT

Je partage votre avis sur les débordements. Des sanctions seront prises envers ceux qui ont été au-delà du mouvement de grève. Il est interdit d'utiliser les messageries professionnelles à des fins de communication syndicale.

1. Approbation des procès-verbaux

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 30 novembre 2022 est approuvé à la majorité (18 pour et 2 abstentions).

Les procès-verbaux de la réunion ordinaire du 14 décembre 2022 et de la réunion extraordinaire du 6 janvier 2023 sont approuvés à la majorité (19 pour et 1 abstention).

2. Vote sur le recours à l'assistance de l'expert-comptable prévu à l'article L.2315-88du Code du travail pour assister le CSE dans l'analyse de la

situation économique et financière de l'année 2022 prévue à l'article L.2412-25 du Code du travail

Le CSE décide à l'unanimité de recourir à l'assistance d'un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière 2022.

3. Vote sur la désignation du cabinet SACEF représenté par son président, Serge Flage

Le CSE désigne à l'unanimité le cabinet SACEF pour l'assister dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière 2022.

4. Vote sur le recours à l'assistance de l'expert-comptable prévu à l'article L.2315-91 du Code du travail pour assister le CSE dans l'analyse de la politique sociale 2022 définie à l'article L.2312-26 du Code du travail

Le CSE décide à l'unanimité de recourir à l'assistance d'un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale 2022.

5. Vote sur la désignation du cabinet SACEF représenté par son président, Serge Flage

Le CSE désigne à l'unanimité le cabinet SACEF pour l'assister dans le cadre de la consultation sur la politique sociale 2022.

6. Information des membres du CSE sur la déclinaison du dispositif de fin de carrière de l'accord GEPP à la CEPAC

Mme IMBERT

L'accord GEPP a été signé au niveau du Groupe le 12 juillet 2022. Il prévoit plusieurs dispositifs sur la fin de carrière. Nous ne vous présentons pas le dispositif de mécénat fin de carrière, car nous ne souhaitons pas le mettre en œuvre de façon large au sein de CEPAC.

Nous intervenons dans un contexte de réforme des retraites. Nous devons être attentifs à l'imbrication entre l'accord et cette réforme.

Le dispositif de temps partiel fin de carrière s'adresse aux salariés à temps complet qui souhaitent passer à temps partiel, alors qu'ils se trouvent à 2 ou 3 ans de la retraite à taux plein. La durée est de 24 ou de 36 mois. Ils bénéficient d'une rémunération proratisée et majorée de 7 %.

Le dispositif de congé de fin de carrière s'adresse aux salariés qui se trouvent à 1 ou 2 ans de la retraite à taux plein et qui désirent partir plus tôt, tout en

maintenant la rémunération de base à 70 %. Pour la durée de 12 mois, la période travaillée est de 7 mois et pour celle de 24 mois, la période travaillée dure 14 mois.

La majoration d'indemnité de départ à la retraite (IDR) s'adresse aux salariés qui ont déjà atteint l'âge de départ à taux plein. L'accord prévoit une majoration de l'IDR d'au moins 5 %, mais nous avons décidé de l'augmenter.

Nous devons communiquer sur les critères d'éligibilité et les modalités de chaque dispositif.

Le temps partiel fin de carrière s'adresse au salarié à temps complet et disposant d'une retraite à taux complet. Il doit le prouver en fournissant un relevé de carrière. Le salarié doit formaliser sa décision de départ à la retraite par écrit. Le poste doit être éligible au temps partiel. Les demandes seront étudiées par le manager et les RH à la lumière de cette possibilité. Le salarié peut cotiser à la retraite sur une base temps plein.

M. D'HARCOURT

Le salarié choisit soit de cotiser moins pour sa retraite, en fonction de son temps de travail, soit de cotiser sur une base de 100 %. Il prend la décision au moment du passage à temps partiel. Il n'y a pas de conséquence sur la prime de départ à la retraite, mais il y en a sur les points de la retraite complémentaire et supplémentaire.

Mme IMBERT

Le salarié peut cumuler le temps partiel fin de carrière avec les droits CET bonifiés. Dans ce cas, la période de présence effective (à temps partiel) sera réduite.

M. DELAGRANDE

Le salarié pose des journées complètes de CET. Le montant financierisé est transformé en un nombre de jours à temps plein.

Mme SIMONOT

Oui. Le salarié capitalise des jours dans son CET sur une base temps plein. La valeur du jour reste à temps plein. Elle est transformée en équivalent temps plein.

C'est la période à temps partiel qui est réduite.

Mme IMBERT

Oui. Si le salarié pose des jours de CET, la période où il travaille à temps partiel, avec cette rémunération réduite, est plus courte. Un salarié qui a 5 mois en CET ne travaillera pas 12 mois à temps partiel, mais 7 mois avec une rémunération proratisée et il aura 5 mois de CET avec un salaire temps plein.

M. DELAGRANDE

Nous aurions pu décider que le salarié puisse choisir entre cette possibilité et celle de poser des jours de CET à mi-temps, moins rémunérés, mais pendant une durée plus longue.

Mme SIMONOT

Ce n'est pas l'esprit de l'accord.

M. DELAGRANDE

Nous pourrions organiser une négociation locale. Cette possibilité qui n'existe pas au niveau national pourrait être déclinée localement.

Mme IMBERT

Il vaut mieux limiter le nombre d'options, car le dispositif est déjà assez compliqué à expliquer.

M. D'HARCOURT

Nous devons rester pragmatiques. L'accord GEPP est assez complet. Or il n'est pas connu. Nous commençons à communiquer et à étudier quels dispositifs nous pouvons mettre en place. Ensuite, nous verrons si nous allons plus loin. Ce qui existe est intéressant.

M. AZEDE

Nous ne savons pas combien de salariés seront intéressés par ce dispositif qui induit une baisse de rémunération.

Mme IMBERT

Chacun peut sélectionner un des trois leviers existants.

Mme RAVATE

Le salarié devra s'adresser à sa CDRH.

Mme IMBERT

Nous communiquerons d'abord de façon générale, puis nous organiserons des webinaires. Le salarié contactera sa CDRH pour parler de sa situation individuelle.

Mme SIMONOT

Le temps partiel fin de carrière peut être cumulé avec le dispositif légal de retraite progressive (sachant que nos informations ne prennent pas en compte la réforme des retraites en cours). L'âge de départ possible à la retraite à taux plein est de 62 ans, avec un départ en préretraite progressive à 60 ans. Le salarié peut demander à réduire son temps de travail (entre 50 et 80 %) tout en finançant une partie de la perte de salaire grâce à une avance sur sa pension de retraite. Le cumul entre le dispositif fin de carrière Groupe et le dispositif légal permet de limiter la perte de salaire.

Nous ne connaissons pas le montant de la pension du salarié, car il dépend de sa carrière complète et de sa situation personnelle. Il faut également tenir compte de la retraite complémentaire. Nous donnerons des exemples dans notre communication, mais ils seront très théoriques.

Pour ce dispositif légal, le salarié doit effectuer toutes les démarches auprès de la Carsat.

Mme IMBERT

J'en viens au congé fin de carrière. Le salarié doit avoir un temps de travail supérieur à 80 %. Il doit se trouver à 1 ou 2 ans de la retraite à taux plein et fournir le relevé de carrière pour le démontrer. Il doit formaliser par écrit sa décision de départ à la retraite. Le dispositif est cumulable avec le solde des droits CET majorés de 25 %. Par exemple, sur une période de 12 mois, si le salarié possède un CTE de 5 mois, ces 5 mois s'ajouteront à son congé fin de carrière. Un

avis favorable conjoint manager et DRH est nécessaire. En effet, il faudra remplacer le salarié et nous aurons besoin d'anticiper.

Le dispositif de majoration d'IDR se veut incitatif. L'accord donne la possibilité d'une majoration d'au moins 5 %, mais nous avons décidé que la majoration serait de 50 %. Le dispositif est limité dans le temps, car son coût doit être piloté. Dans une période un peu perturbante, nous voulons accompagner les salariés et les aider à partir dans de bonnes conditions. Le dispositif s'adresse aux salariés qui atteignent l'âge de la retraite à taux plein ou non. Le départ à la retraite doit intervenir avant 30 juin 2024. Il faut envoyer une demande formalisée avant le 30 septembre 2023. L'accord du manager n'est pas nécessaire. Le dispositif est cumulable avec le solde des droits CET majorés de 5 %.

Mme SIMONOT

Le calcul de l'IDR suit soit le dispositif légal soit le dispositif prévu par le statut des personnels des caisses d'épargne. Nous appliquons le plus favorable au moment du départ.

M. DOCHE

Quel est l'objectif de cette mesure ? Sans doute préserver la santé des salariés. À ce titre, l'Entreprise organise la diminution de la charge des salariés en fin de carrière. Le but semble aussi de se séparer des salariés les plus âgés et d'ajuster la masse salariale.

La majoration de l'IDR est-elle assez incitative ? Elle a le mérite d'exister. Des salariés en profiteront certainement.

La CEPAC a connu récemment un mouvement social. Nous avons compris que l'accord GEPP national serait pris à bras le corps par l'Entreprise et qu'il y aurait une négociation locale. Or vous vous contentez de décliner localement cet accord.

Si le gouvernement met en place un index senior, il semble peu pertinent de se séparer des salariés les plus âgés.

Dans le réseau, la fatigue se fait fortement sentir. Or il y sera difficile d'obtenir le temps partiel à cause des problèmes d'organisation alors même que les salariés en fin de carrière peuvent souhaiter une semaine plus courte.

M. D'HARCOURT

Le mouvement social de janvier est dû au contexte électoral syndical et au fait d'avoir incité de façon insistante les salariés à se mettre en grève, mais il est aussi lié aux attentes que les organisations syndicales ont suscitées auprès des salariés.

Je n'ai jamais dit que je m'emparerais de la GEPP. Nous faisons ce qui était prévu.

Nous ne mettons pas en place ce dispositif pour nous débarrasser de certaines personnes. Un salarié qui a passé 35 ans dans l'Entreprise est engagé, il transmet un savoir, il connaît les produits et les clients. L'objectif est de répondre aux demandes des salariés de plus de 60 ans. Nous testons le dispositif. Si nous recevons 2 demandes, c'est qu'il n'est pas pertinent. Si nous en recevons beaucoup, nous devons gérer nos emplois.

En 2022, 23,2 % des salariés de la CEPAC sont des seniors (plus de 55 ans) alors que la moyenne des caisses se situe à 21 %. Ce n'est pas un sujet pour la CEPAC, mais je veux une politique sur les seniors. Nous devons pouvoir recruter et promouvoir une personne de plus de 55 ans.

Mme IMBERT

Nous savons qu'il est compliqué d'organiser le temps partiel dans les agences. C'est pourquoi nous proposons 3 leviers. Le congé de fin de carrière sera plus facile à organiser puisque la date de départ de la personne est connue et qu'il sera possible d'anticiper son remplacement. L'indemnité s'applique de façon indifférenciée.

M. D'HARCOURT

Il est important de ne pas faire croire que tous les dispositifs seront facilement accessibles dans le réseau, mais nous devons faire en sorte que les postes soient pourvus pour pouvoir les appliquer.

M. CONVALLI

Savons-nous combien de personnes seraient éligibles à ces dispositifs ?

M. D'HARCOURT

Non. Nous connaissons l'âge des salariés, mais pas les autres critères (nombre de trimestres). Nous ne savons pas si les salariés seront intéressés.

M. DURANTI

La CARSAT propose des conventions de partenariat gratuites avec les entreprises. Une personne vient sur place effectuer une consultation personnalisée de 30 minutes auprès des salariés.

Mme SIMONOT

Le régime de retraite supplémentaire propose également des conférences. La CARSAT se limite au régime de base.

M. D'HARCOURT

Les salariés bénéficient de la retraite de base, de la retraite complémentaire et du régime supplémentaire de 6 %. Ce serait bien de proposer des exemples dans notre communication. Il est important de montrer aux nouveaux salariés que le régime de la Caisse augmente de façon significative le montant des pensions.

Nous avons une cible d'ETP pour la Caisse. Pour l'atteindre, nous devons diminuer le poids des fonctions supports. Tous les départs ne sont pas remplacés. Côté réseau, nous remplaçons les départs et ponctuellement nous ajoutons des postes (par exemple un poste de CAPRO à la Réunion).

M. DELAGRANDE

Un article est paru le 14 février dans *Les Échos* : « Le dialogue social ne convainc pas les salariés ». 67 % des salariés des grandes entreprises pensent qu'il existe un dialogue social, mais qu'il n'est pas efficace. Le contexte inflationniste et la forte poussée de la revendication salariale compliquent les négociations. À la CEPAC, nous avons la chance que le dialogue social existe. Malgré tout, les salariés sont déçus, car ils ont l'impression qu'il y a peu d'avancées. Il est nécessaire que le dialogue social progresse à la fois pour la Direction et les syndicats.

Nous devrions travailler sur la GEPP. L'accord est riche et vaste, mais nous pouvons l'enrichir en travaillant ensemble. Les attentes des salariés sont fortes. La CEPAC doit montrer qu'elle se soucie de l'équilibre entre la performance de l'Entreprise, le développement social et la satisfaction des clients.

L'accord GEPP contient des avancées notables. Toutefois, les différences de traitement entre entités génèrent de la déception. Les salariés âgés du réseau auront besoin d'un jour de repos, mais ils ne pourront pas bénéficier de l'accord. Nous devons réussir à trouver une solution, peut-être grâce à une négociation sur le temps de travail. Nous ne devons pas priver les salariés d'un droit. Le dispositif doit être utilisé de façon homogène.

Le dispositif de retraite progressive est mal connu. En parler est positif, car il peut intéresser certains salariés.

La majoration de l'IDR existe depuis plusieurs années à la CECAZ, sans limitation dans le temps, et elle atteint 3 fois le montant légal.

Il faudra faire en sorte que les salariés puissent bénéficier de ces dispositifs, car il serait dommage qu'ils nous contactent pour signaler qu'ils ont essuyé des refus.

M. D'HARCOURT

Ces dispositifs sont positifs. Je pense que le dialogue social existe à la CEPAC. Votre demande d'une négociation GEPP locale ne sera pas une réalité. Or il est important de communiquer sur la réalité : l'Entreprise fonctionne correctement et elle accompagne les salariés. Nous devons mieux expliquer l'ensemble des éléments qui constituent la rémunération.

M. DEVICHI

Ce sera uniquement au salarié d'être proactif. Or beaucoup de personnes à 12 mois du départ à la retraite ne sont pas au courant de ce qui existe. Il faudrait peut-être que le CDRH envoie un message au salarié signalant qu'à partir d'un certain âge il est éligible à ces dispositifs.

Mme IMBERT

Nous avons prévu un webinaire et une information écrite, pour déclencher des demandes de rendez-vous. Il est difficile d'identifier qui pourrait être éligible. Il est compliqué de contacter un salarié en raison de son âge. Par ailleurs, nous organisons des revues annuelles de personnel. À cette occasion, nous identifions les salariés à rencontrer prioritairement.

M. D'HARCOURT

Nous communiquerons le plus clairement possible. Je ne pense pas déployer une communication *via* les chargés de développement RH. Nous communiquerons sur les règles et c'est au salarié de signaler qu'il pourrait être intéressé.

Mme FERMANIAN

Je félicite l'Entreprise pour sa volonté de communiquer sur la mise en œuvre de ces dispositifs auprès du personnel. Pour moi, ce n'est pas une façon de se débarrasser des seniors, mais une possibilité d'adapter le temps de travail des salariés, pour permettre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Je m'interroge sur l'articulation du CET avec ces dispositifs de fin de carrière. Le CET se positionnera sur la durée du temps partiel demandé. Si un salarié a 3 mois sur son CET et s'il opte pour un temps partiel de 24 mois, il aura un CET pendant 3 mois payé à 100 %, puis 21 mois payé à 50 %. De même comment seront pris les congés de fin de carrière dans le cadre du CET ?

Quelle est l'incidence de la retraite progressive sur le montant de la pension ? Si le salarié choisit une retraite progressive et un temps partiel, il continue à cotiser. Comment sa pension sera-t-elle ensuite calculée ?

Mme SIMONOT

En cas de temps partiel de fin de carrière, le CET sera posé après la période de temps partiel, mais avant le départ à la retraite.

Concernant la préretraite progressive, pendant son temps partiel, le salarié bénéficie d'une avance de 6 % du montant de sa retraite de base et complémentaire. Il obtient une petite récupération lors de la liquidation de la retraite à taux plein.

Mme FERMANIAN

C'est une avance qui minore donc la pension.

Mme SIMONOT

Oui.

Les congés payés sont posés sur la période d'acquisition. Ils sont calculés en fonction du temps de travail. Ils sont posés en accord avec le manager, puisqu'ils peuvent avancer la date de départ physique du salarié.

M. SICOT

Pourrions-nous avoir une pyramide des âges de l'Entreprise ?

M. D'HARCOURT

La pyramide des âges figure dans le bilan social.

M. AZEDE

La majoration de l'IDR pourra-t-elle concerner les dossiers actuellement en instance ?

M. D'HARCOURT

Non. Le dispositif entre en vigueur aujourd'hui, jour d'information du CSE, même si les situations seront examinées au cas par cas.

Mme SIMONOT

Pour la majoration de l'IDR, le dispositif est borné par deux dates. C'est un dispositif expérimental.

Mme MACCIOCU

Je vous remercie pour votre présentation. Pourrions-nous avoir un retour sur le nombre de personnes ayant bénéficié de ces dispositifs ?

M. D'HARCOURT

Oui, bien sûr.

Mme SIMONOT

Je pense que peu de personnes demanderont à bénéficier d'un dispositif de fin de carrière tant que les dispositions définitives de la réforme des retraites ne seront pas connues.

Mme BERNARD

Il serait intéressant également d'avoir un bilan des dispositifs déjà existants pour savoir s'ils sont utilisés. Il faudra également connaître l'impact de la réforme des retraites pour les salariés qui en bénéficient actuellement.

Mme SIMONOT

Le sujet pourra être abordé en Commission emploi ou avec votre expert.

Nous avons identifié une salariée qui bénéficie actuellement d'un dispositif de fin de carrière et dont le départ à la retraite serait retardé à cause de la réforme en cours. Dans ce cas, le dispositif sera prolongé.

M. D'HARCOURT

Plus généralement, nous pourrons vous présenter l'impact de la réforme des retraites sur nos salariés en fonction de leur âge.

7. Information des membres du CSE sur l'ajustement organisationnel au sein du pôle Métropole BDD**M. D'HARCOURT**

La CEPAC possède un important CRC, mais son fonctionnement est améliorable. Nous y apportons des modifications au fur et à mesure. Nous avons décidé de nommer Nicolas Aharonian pour diriger les trois E-CEPAC avec la mission d'améliorer ce qui est possible. Si nous modifions l'organisation des E-CEPAC, nous vous consulterons. Pour le moment, il n'y a aucun changement pour les salariés.

Les trois E-CEPAC (Métropole, Antilles et Réunion) seront regroupées dans une Direction E-CEPAC, laquelle sera rattachée à Patricia Bauchery. La Direction du développement BDD sera dirigée par Christophe Ducoulombier et rassemblera la Direction des marchés BDD qui sera pilotée directement par Christophe Ducoulombier, la Direction Distribution et DATA pour laquelle nous sommes en train de recruter et la DAC (Accompagnement commercial).

Patricia Bauchery pourra manager des lignes métier de taille raisonnable et elle pourra ainsi renforcer sa présence.

Mon impression est que des changements seront nécessaires dans un second temps. Pour le moment, nous ne savons pas s'il faudra modifier l'organisation.

M. DOCHE

Il y a des recrutements externes alors que des profils internes auraient pu postuler. Les cadres s'interrogent sur leurs possibilités d'évolution dans l'Entreprise et nous ont sollicités à ce sujet.

M. D'HARCOURT

Nous veillons à préserver un équilibre entre les personnes arrivées de l'extérieur, provenant du Groupe ou ayant effectué toute leur carrière à la CEPAC. C'est la vie normale d'une entreprise.

En l'occurrence, le nouveau Directeur du développement BDD est issu du Groupe. Son expérience nous sera utile. Nous avons estimé que, sur ce poste, nous ne possédions pas en interne la personne capable, sur le plan technique et managérial.

M. DELAGRANDE

On nous a posé la même question, notamment de la part de l'encadrement commercial.

La CEPAC a connu un mouvement social au début de l'année. La nouvelle Direction générale est arrivée récemment. Or nous observons aujourd'hui une accélération des mouvements, avec la création d'une direction nouvelle, des recrutements, dont des recrutements externes, et des départs. La Direction du développement a vu passer plusieurs directeurs en 2 ans. La réorganisation d'une partie des équipes de la Direction du développement a été présentée seulement en novembre. L'ensemble suscite des questions et ne semble pas apaisé.

M. D'HARCOURT

Je précise que Nicolas Aharonian n'est pas chargé de mission. Il est nommé à la Direction des trois E-CEPAC et il est chargé d'une mission de réorganisation.

M. DELAGRANDE

Nous sommes étonnés par le fait que des nominations, internes et externes, soient annoncées dans le contexte actuel, après cette grève. Les salariés se demandent si l'accélération de ces mouvements fait suite au mouvement social. Certains ont le sentiment que de nouveaux directeurs sont nommés pour mieux tenir les équipes.

Une réorganisation a été présentée au CSE cet automne et a donné lieu à une expertise. Or quelques semaines plus tard, des nominations sont annoncées.

Les salariés relèvent que les postes n'ont pas donné lieu à des appels à candidatures.

La E-CEPAC est une belle plateforme. Initialement, les trois plateformes devaient être gérées de façon uniforme, en proposant des horaires élargis pour la clientèle. Il est vrai qu'elles n'étaient peut-être pas assez coordonnées. La mission de Nicolas Aharonian n'est pas uniquement technique et ne se limitera pas aux procédures. S'il faut revoir le fonctionnement des E-CEPAC, il faut aussi redéfinir la politique de la clientèle. Le sujet E-CEPAC relève de la distribution. Or si la Direction des E-CEPAC est rattachée à Patricia Bauchery et non à la Direction du Développement, c'est qu'il s'agit d'une structure de production. Dans ce cas, qui définira la politique de clientèle ? Le Groupe n'a pas défini ce qu'il veut faire de ses plateformes téléphoniques.

M. D'HARCOURT

Vous pouvez orienter les cadres supérieurs qui viennent vous trouver vers Cécile Imbert ou moi.

Nous continuons à passer des appels à candidatures. Nous publions presque tous les postes, mais pas tous. Les postes de M50 ne sont pas publiés. Il est de notre responsabilité de procéder ainsi.

Nous ne sommes pas assez réactifs pour faire en sorte que des nominations du 3 février répondent au mouvement social du 17 janvier. Cette réflexion est évidemment antérieure. Laisser imaginer que ce n'est pas le cas est irresponsable.

Cet ajustement intervient après la réorganisation et la création de la DAC. Nous voulons être pragmatiques. Nous mettons en place une organisation, mais nous avons besoin qu'une personne apporte son expérience dans le développement. Patricia Bauchery n'a pas assez de temps pour être présente à la TLM. Nous pensons qu'une personne doit porter le sens aux équipes.

Nous demandons à Nicolas Aharonian, un des piliers de la CEPAC de travailler au CRC. Il travaillera en lien direct avec Christophe Ducoulombier.

Mme NIRHOU

Je m'interroge également sur la clientèle travaillée par la E-CEPAC.

M. D'HARCOURT

Ce sujet constitue l'objet du projet. Actuellement, l'objectif clientèle de la E-CEPAC est mal défini. Nous pensons que nous pouvons être plus efficaces à partir des salariés, des managers et des outils dont nous disposons.

M. INSEQUE

Il n'y aurait pas de changement de configuration dans les agences E-CEPAC. Il s'agit simplement d'une modification de rattachement.

M. D'HARCOURT

Le seul changement à compter du 1^{er} mars consiste en une modification de rattachement hiérarchique. Les trois E-CEPAC seront rattachées à Nicolas Aharonian. Dans le cas où d'autres changements seraient envisagés, nous vous en reparlerons.

M. INSEQUE

Vous avez prévu un recrutement pour diriger la Direction Distribution et Data. S'agira-t-il d'un recrutement interne ou externe ? D'une personne de l'Hexagone ou d'Outremer ?

M. D'HARCOURT

Nous recrutons, car Sophie Robion évolue au sein du Groupe. L'idée est d'ouvrir le poste en interne, au Groupe et en externe. Il est vrai que les salariés d'Outremer ne veulent pas toujours évoluer s'ils doivent s'installer dans l'Hexagone. C'est plus compliqué pour eux, mais les postes leur sont ouverts comme à toute l'Entreprise.

M. AZEDE

Les E-CEPAC de la Réunion et des Antilles conserveront-elles leur lien fonctionnel avec le membre du directoire chargé de l'Outremer et avec les directions commerciales ? Il existe une synergie avec les agences du territoire, mais le nouvel organigramme prévoit que ces deux E-CEPAC seront rattachées au Pôle Métropole BDD.

M. D'HARCOURT

Nous étudierons ce sujet. Alain Ripert s'assure que l'ensemble des équipes Outremer fonctionne en bonne coordination. Nous verrons si nous devons formaliser le lien fonctionnel avec Alain Ripert ou avec le DC.

M. AZEDE

Il aurait pu être décidé de rattacher les E-CEPAC de la Réunion et des Antilles au Pôle Outremer et de formaliser un lien fonctionnel avec la E-CEPAC de Métropole.

M. D'HARCOURT

C'est un sujet de débat. C'est peut-être ce que nous déciderons à l'avenir, mais je pense que le rattachement proposé présente du sens, pour unifier les procédures et développer les E-CEPAC. Ce qui importe est la façon dont les équipes travaillent ensemble.

Mme CASTELLO

Je suis également déçue par l'absence d'appel à candidatures pour le poste de Directeur des E-CEPAC. Les salariés s'interrogent à ce sujet.

Nicolas Aharonian étudiera la façon d'améliorer E-CEPAC. Les DT et les DA du réseau commercial peuvent témoigner de l'utilité de E-CEPAC. Jusqu'à la fin 2022, le réseau manquait d'effectif et a trouvé de l'aide auprès de l'E-CEPAC.

M. D'HARCOURT

J'ai déjà répondu concernant l'appel à candidatures. Je comprends que certains soient déçus. La Direction décide des désignations pour les postes M50. Nous avons décidé que Nicolas Aharonian serait la bonne personne. Les salariés déçus peuvent venir nous en parler. Chaque année, 2 ou 3 postes seulement ne sont pas publiés.

Le second point est capital. Alors que nous disons que nous nommons une personne pour augmenter l'efficacité de la E-CEPAC, vous entendez que la E-CEPAC n'est pas à la hauteur des attentes, ce n'est pas ce que nous disons. Nous sommes certains que la E-CEPAC est utile, mais nous voulons nous améliorer. C'est un outil formidable, mais nous pouvons faire mieux.

Mme CASTELLO

La nomination de ce nouveau Directeur a été apprise soudainement. Sur le terrain, les problèmes sont connus (par exemple : problèmes d'effectif, portefeuilles maternité qui sont chronophages, demandes de financement HLM pour le Pôle immobilier, etc.)

M. D'HARCOURT

Nous voulons nous structurer et nous mettons en place les moyens nécessaires.

M. DURANTI

La personne nommée à la Direction du Développement BDD a un parcours riche. Il occupe le poste de Directeur de réseau seulement depuis mai 2022 et cette évolution semble rapide.

Qui prendra la Direction des Marchés BDD ?

M. D'HARCOURT

Le poste de Nicolas Aharonian sur les Marchés BDD sera tenu par Christophe Ducoulombier. Christophe Ducoulombier sera Directeur du Développement BDD et Directeur des Marchés BDD. Nous recherchons une personne pour diriger la Distribution et DATA qui lui sera rattachée.

8. Inaptitude de M. Éric Samon : consultation des membres du CSE sur l'impossibilité de reclassement – remise de l'avis

Point reporté.

9. Inaptitude de M. Julien Clouet : consultation des membres du CSE sur l'impossibilité de reclassement – remise de l'avis

Point reporté.

10. Information des membres du CSE sur la mise en place d'un pilote « E-Agence Relais » sur la Région PPA

Mme IMBERT

Nous lançons ce pilote, car nous constatons une hausse de l'absentéisme dans l'ensemble des caisses depuis 2019. Dans le réseau, le taux d'absentéisme est de 11,24 % en Métropole et de 8,91 % en Outremer. Les absences maladie de plus de 6 mois et les congés maternité représentent environ la moitié des absences. Normalement, nous pouvons mieux gérer les absences longues.

Actuellement, nous recourons à des intérimaires pour remplacer les absences de moins de 3 mois et à des CDD ou des CDI en sureffectif (ou pépinière CDI) pour les absences plus longues. Il nous arrive de recruter une personne en CDI, de l'affecter d'abord à un remplacement, avant de lui proposer un poste pérenne. Toutefois, il est plus difficile de recruter dans certains territoires. De plus, en cas de congé maternité, le congé pathologie qui précède et les congés payés qui suivent ne sont pas remplacés. Enfin, les intérimaires sont souvent moins formés que les salariés.

Dans le RCE, les caisses recourent aussi aux agences à distance et au détachement temporaire. L'agence bénéficie ainsi d'un relais à distance durant toute la période d'absence. Le portefeuille est pris en charge par un salarié immédiatement opérationnel, ce qui permet d'organiser la passation. C'est un moyen de développer la relation à distance, même si l'accès à l'agence est préservé pour le client.

M. PAVY

Nous avons sélectionné 4 agences commerciales BDA où des congés maternité sont en cours ou sont annoncés. Leurs portefeuilles seront gérés par des salariés E-CEPAC. Cinq salariés de « Mon banquier en ligne » géraient de petits portefeuilles et 2 d'entre eux sont délégués sur le pilote. Les 3 salariés restants

gèreront des portefeuilles de 630 DME. Les 2 salariés dédiés au pilote gèreront chacun deux portefeuilles. Un recrutement est en cours, car nous souhaitons qu'un troisième salarié participe au pilote.

Les portefeuilles restent rattachés à l'agence, mais le client disposera d'un conseiller à distance. Il y aura une période de passation entre la salariée et le GC d'E-CEPAC. Le client n'aura pas à noter de nouvelles coordonnées puisque la ligne de la GC de l'agence est transférée au GC de l'E-CEPAC. Le GC relais n'entretiendra pas de lien hiérarchique avec l'agence. Le DA de l'agence et le DA de l'E-CEPAC s'organisent entre eux. Des points mensuels tripartites auront lieu. Le GC relais sera intégré dans l'heure du jeudi. Les réalisations seront intégrées au niveau de l'agence et d'E-CEPAC *via* une double comptabilisation.

Un DMS message vocal sera laissé sur le répondeur du client pour l'informer que durant l'absence de la salariée la gestion du portefeuille est reprise. Un courriel plus détaillé sera envoyé et donnera plus de détails. S'il le souhaite, le client pourra demander un rendez-vous physique avec un collègue de l'agence ou le DA.

Des conditions de rémunération spécifiques sont prévues pour les GC relais.

Le pilote a débuté cette semaine et doit durer jusqu'en juin 2023. S'il est concluant, nous l'élargirons à l'ensemble des territoires.

Nous mesurerons la satisfaction client, les résultats commerciaux et le niveau d'activité téléphone et mail. Nous vérifierons que tout se passe bien d'un point de vue technique. Nous serons attentifs au mode de fonctionnement et au nombre de portefeuilles pris en charge par les GC relais, sachant que dans les autres caisses les GC relais gèrent 3 ou 4 portefeuilles. Nous réfléchissons aux conditions d'élargissement. Les autres caisses utilisent aussi ce dispositif pour gérer les absences pour maladie de longue durée. Entre 10 et 15 salariés sont alors dédiés à cette activité.

M. D'HARCOURT

Le dimensionnement des portefeuilles fait l'objet du test. Tout dépend de la réponse que nous voulons apporter à la clientèle.

Merci à la DRH et à la Distribution pour avoir organisé ce pilote qui nécessite beaucoup de travail.

Nous savons qu'un tel dispositif génère des déceptions. Par exemple, un DA envisageait de missionner un GC pour remplacer une salariée GCP en congé maternité et pour le faire progresser. Dans les agences la durée normale en poste est de 3 ans. Les clients ont besoin de stabilité. Les remplacements doivent être réalisés là où le poste est vacant plutôt que d'affecter une personne d'une agence pour un remplacement dans une autre agence, car cela génère trop de mouvements. Or il faut limiter les changements de portefeuille.

Mme IMBERT

Je précise que la règle des 3 ans est une règle de satisfaction client et non une règle RH. Cette règle est portée par le métier. Des études montrent une corrélation entre la rotation des portefeuilles et la satisfaction des clients, qui fait partie de la grille de part variable de l'agence.

Mme BERNARD

Je pense qu'il existe une confusion avec les appels à candidatures qui précisent qu'il faut être en poste depuis 2 ans.

M. D'HARCOURT

C'est une bonne remarque.

M. DOCHE

Page 5 du document, il est écrit que 20 personnes sont recrutées chaque année en sureffectif. Pourtant, des postes sont toujours vacants.

Mme IMBERT

Le nombre varie. Nous pouvons proposer à ces CDI pépinières un poste rapidement du fait du nombre de postes vacants. Le contrat moral est le suivant : nous les recrutons en CDI sur un poste non pérenne, mais ensuite ils seront mobiles sur le territoire. Ils savent qu'ils ne resteront pas sur leur agence initiale. Jusqu'à présent, ce sont des réussites. J'aimerais que nous le fassions davantage sur PPA ou Marseille où le turn-over est conséquent.

M. D'HARCOURT

Nous souhaitons que les postes soient majoritairement pourvus et c'est le cas. La DRH peut recruter davantage de CDI pépinières sur certaines régions.

M. DOCHE

Certains clients ne comprennent pas le dispositif. Ils ont le sentiment d'être externalisés sur une banque en ligne alors que nous mettons à leur disposition une ressource professionnelle.

M. D'HARCOURT

Nous tiendrons compte de tous les retours. Nous pourrions modifier la communication le cas échéant. Le client reste le client de l'agence.

M. DOCHE

Qu'en est-il de cette rémunération spécifique ?

Mme IMBERT

Sans entrer dans le détail, la rémunération des deux salariés est revalorisée pour tenir compte de cette gestion de portefeuille. C'est un changement de métier.

M. DOCHE

Quel est le périmètre des CDI pépinières ?

Mme IMBERT

C'est le territoire (DC Marseille ou PPA). Le sujet de la mobilité n'a jamais posé problème. Le point est clairement précisé dès le départ. En général, les CDI pépinières sont de jeunes salariés assez mobiles.

Mme BERNARD

Le pilote vient en complément d'un remplacement physique.

M. D'HARCOURT

Non.

Mme BERNARD

Je trouve que c'est un bon pilote, mais il devrait être complémentaire avec un remplacement. Une agence a besoin de personnes physiques pour organiser la rotation de l'accueil et gérer les flux de clients. Je pense notamment aux agences sensibles (l'agence de Miramas fait partie du pilote et sera prochainement classée en agence sensible).

Il serait intéressant de connaître les conditions de rémunération spécifiques et les fiches métier des GC relais.

L'utilisation d'un message vocal me semble intéressante pour signaler un changement d'interlocuteur.

Je m'interroge sur l'absence de communication directe entre le DA et le GC de la E-CEPAC.

Je pense qu'il faudrait également mesurer la satisfaction des salariés de l'agence et de la E-CEPAC.

Mme IMBERT

Nous avons exclu les petites agences du pilote (moins de 4 salariés), car nous avons considéré qu'il serait compliqué d'enlever une personne. Les petites agences conservent leur mode de remplacement et elles sont prioritaires pour avoir un intérimaire. C'est une hypothèse de départ et nous verrons si elle est pertinente.

Nous suivrons en effet la satisfaction des salariés avec l'ensemble des acteurs. Les salariés participeront aux points de suivi et nous diront ce qui peut être amélioré.

Nous avons voulu éviter que le salarié soit pris entre 2 managers. C'est pourquoi le GC relais sera encadré seulement par son manager habituel, mais nous verrons si ce fonctionnement est pertinent ou non.

M. PAVY

Nous ne voulons pas que le GC E-CEPAC soit face à deux DA (puisqu'il aura deux portefeuilles). C'est donc le DA E-CEPAC qui jouera le rôle de filtre.

Mme IMBERT

Le GC relais percevra une prime de mission durant le pilote. Si le dispositif est pérennisé, la rémunération sera également pérenne.

M. DEVICHI

Les portefeuilles seront suivis par la même personne durant toute la durée du congé maternité.

Mme IMBERT

Oui, de façon à assurer la continuité de relation.

M. DEVICHI

Ce sont des GC, mais les portefeuilles sont GCP.

Mme IMBERT

Les salariés sont issus de « Mon banquier en ligne ». Ils possèdent déjà une expérience de gestion de portefeuille, mais pas une expérience de GCP. Ils

bénéficieront d'une prime, car ils monteront en compétence. Nous cherchons des profils expérimentés. Le dispositif donnera la possibilité à l'E-CEPAC de travailler des portefeuilles GCP.

M. D'HARCOURT

Le pilote a débuté le 14 février. Si nous nous rendons compte que les clients des portefeuilles GCP se sentent mal servis, nous nous adapterons. Si trop de clients GCP ne veulent pas avoir un rendez-vous en ligne, ils seront reçus par le DA ou un collègue expérimenté d'une autre agence.

M. DEVICHI

La ligne téléphonique bascule automatiquement à l'E-CEPAC.

M. PAVY

La ligne téléphonique est transférée directement. Un message d'absence de la messagerie électronique est envoyé si le client envoie un courriel. Ce message contient les coordonnées du GC relais. Quand le client passe par l'application, son message arrive dans la messagerie du GC E-CEPAC. Techniquement, nous ne sommes pas capables de rattacher le numéro de téléphone de la salariée en congé au poste du GC E-CEPAC. C'est pourquoi nous avons créé une ligne directe pour lui. Le numéro est visible sur le site.

Les clients professionnels et professions libérales ne basculent pas. Ils restent en gestion par le DA. Ils sont peu nombreux.

M. SICOT

Auparavant, il existait un dispositif similaire. Nous nous félicitons de ce retour. Toutefois, il est dommage de limiter ce pilote à une seule région. Il sera difficile d'en mesurer la pertinence.

M. D'HARCOURT

Notre objectif est l'expérience client et l'expérience salarié. Les équipes seront soulagées dans la gestion quotidienne. Nous élargirons le pilote notamment là où nous avons le plus de difficulté pour pourvoir les postes.

Mme CASTELLO

C'est une bonne chose d'avoir choisi que les DA correspondent entre eux. En effet, les GC MBL relais sont de jeunes salariés. Ils ont l'habitude des contacts téléphoniques. Pour eux, il s'agit d'une bonne expérience.

Tous les clients sont contactés par les deux GC pour leur présenter la mise en place de ce relais. Pour le moment, cela se passe bien.

Les GC MBL sont moins rémunérés que les GC en agence, ce qui justifie l'octroi de la prime de mission.

M. D'HARCOURT

C'est un retour terrain intéressant.

M. CONVALLI

Ce test est positif. Il permet une continuité de service. Cependant, du fait de l'absence de remplacement, les salariés des agences devront effectuer davantage

de rotation à l'accueil et disposeront de moins de temps pour leurs autres missions. Ils pourront moins se consacrer à leur propre portefeuille.

M. D'HARCOURT

Restons positifs. Le test démarre et nous verrons comment il se déroule.

11. Vote sur le remplacement du secrétaire adjoint du CSE

M. DURANTI

Philippe Martin a démissionné de ses fonctions de trésorier du CSE. C'est pourquoi je démissionne de mes fonctions de secrétaire adjoint et suis candidat à celles de trésorier. Parallèlement, Marie-Stéphan Bernard est candidate à la fonction de secrétaire adjointe, ce qui est cohérent avec ses fonctions de secrétaire de CSSCT.

Mme BERNARD est désignée secrétaire adjointe du CSE (15 pour et 6 abstentions).

Pour la suite de la réunion, Mme BERNARD est secrétaire de séance.

12. Vote sur le remplacement du trésorier du CSE

Monsieur DURANTI est désigné trésorier du CSE (15 pour et 6 abstentions).

13. Point divers

M. DOCHE

Il semble qu'un salarié souhaitant une mobilité d'agence ne puisse plus passer par SageBO et doive s'adresser à son CGRH.

Par ailleurs, nous avons entendu parler d'un pilote sur la région Vaucluse, Pays d'Arles et PPA pour décharger les DA des contrôles de niveau 1. Ces tâches seraient affectées à des chargés de pilotage et de suivi des risques et à des assistantes. Ce pilote pourrait-il nous être présenté ?

Mme ISNARDON

SageBO rencontre des problèmes de fonctionnement. C'est temporaire.

M. D'HARCOURT

Le pilote qui vise à décharger les DA vous sera en effet présenté.

M. DEVICHI

Dans le message envoyé ce matin par la Direction au sujet de la rémunération variable, il est dit que 82 structures ont eu des modifications et qu'un point supplémentaire sera ajouté à 80 % des structures (agences n'ayant pas obtenu 12 points de part variable). Ce point apparaît-il déjà ?

M. D'HARCOURT

Non, ce point supplémentaire sera visible quand la DRH ouvrira l'application.

Nous estimons que ces 82 structures correspondent à plusieurs centaines de salariés. C'est un effort notable puisqu'environ un million d'euros est redistribué. Nous donnons un signe important.

M. SICOT

Depuis décembre, la Guadeloupe est touchée par une grève des salariés d'EDF. En décembre, il s'agissait d'une heure par nuit. À présent, les coupures interviennent en journée et peuvent durer entre 3 et 5 heures. Tout le monde est affecté. Les managers de la CEPAC ne savaient pas comment réagir. La situation était assez désorganisée. Un groupe électrogène n'a pas fonctionné. Cécile Imbert a envoyé un message cette semaine. Nous avons besoin d'instructions claires.

M. D'HARCOURT

Nous voulons écrire à EDF. Il existe une différence entre le droit de grève et le sabotage. Les entreprises sont placées en difficulté.

M. AZEDE

Ce n'est pas le personnel d'EDF qui est en grève. La centrale EDF PEI est une filiale d'EDF. Les coupures sont effectuées par EDF SEI qui gère le réseau, mais ce sont des délestages, car la production ne permet pas d'alimenter toute l'île. Ce n'est pas du sabotage.

M. D'HARCOURT

Le problème est que l'entreprise ne peut pas fonctionner. Je me tournerai vers EDF. Ce n'est pas normal.

Nous sommes en contact régulier avec les équipes de la Guadeloupe. Le réseau a communiqué rapidement. La DEPAC a rapidement placé ses équipes en télétravail. La situation est plus compliquée pour les équipes dont le manager ne se trouve pas sur place. Nous contacterons les managers de ces équipes pour leur demander d'être vigilants. Ils doivent donner des instructions claires. De leur côté, les salariés doivent appeler leurs managers.

M. AZEDE

Je vous ai alerté à ce sujet lors du CSE du 6 janvier.

Mme IMBERT

Les salariés doivent contacter leur manager et le télétravail doit être mis en place. Le message a été envoyé aux équipes et aux managers. Nous avons sans doute manqué de réactivité.

M. D'HARCOURT

C'est compliqué, car quand il n'y pas d'électricité au domicile du salarié, il ne peut pas télétravailler.

Nous avons réagi avec retard, car il s'agit d'un sujet très inhabituel.

Mme SIMONOT

Les informations que nous donnons évoluent en fonction des problèmes techniques et de leur résolution. Par exemple, le groupe électrogène de la Jaille a été réparé. Les prestataires sont débordés, car toutes les entreprises ont les mêmes besoins en même temps. Nous faisons le maximum pour résoudre la situation, mais il faut accepter que ce soit compliqué.

M. AZEDE

Lors de la cérémonie des vœux, il a été annoncé que tous les salariés viendraient au siège de Marseille en 2024. Depuis, les questions des salariés sont nombreuses.

M. D'HARCOURT

Cette annonce a été faite par la Présidente. À cause du covid-19, les déplacements ont été empêchés pendant une longue période. Nous voulons tout d'abord réunir l'ensemble des managers le 11 mai 2023 à Marseille. Pour 2024, nous sommes partenaires premium des Jeux olympiques qui ont lieu en France. C'est une occasion unique pour la Caisse d'épargne. Nous voulons réunir tous les salariés à Marseille, même si la date n'est pas encore précisée. Ce sera peut-être en septembre. Le programme n'est pas encore défini. Nous communiquerons le moment venu.

C'est une ambition forte pour la CEPAC. Nous sommes une seule entreprise et nous avons envie de réunir nos équipes.

M. DELAGRANDE

Le budget 2023 est un dossier très technique qui nécessiterait une explication et un débat. Il est annoncé une baisse du PNB de 91 millions d'euros et une diminution du résultat net, avec des impacts sur la rémunération variable. Ce serait bien d'inscrire le sujet à l'ordre du jour d'un prochain CSE.

M. D'HARCOURT

Le point était programmé au CSE du 20 janvier. Nous étions présents, mais vous avez choisi de ne pas venir en séance.

Mme SIMONOT

Le sujet sera discuté en Commission économique.

M. GRANDSON

Tout d'abord, nous sommes agréablement surpris par l'invitation à réunir toutes les équipes à Marseille.

Il faut espérer que nos équipements Switch ne tombent pas en panne à cause des coupures d'électricité.

M. INSEQUE

Quelles sont les conditions d'intégration pour le parcours Crescendo ? Des salariés s'étonnent d'y être inscrits.

M. D'HARCOURT

Nous pourrions en reparler. Ce parcours a déjà été présenté.

L'Entreprise donne à ces salariés les moyens de revenir à l'objectif alors qu'ils ont connu une baisse de performance durant une année. Le choix est opéré par le DC et l'équipe RH. Ces ateliers se tiennent sur la base du volontariat. Le salarié peut refuser.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 13 heures 45.

 